

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN OCB (*ORGANIZATIONAL
CITIZHENSHIP BEHAVIOR*) TERHADAP ETIKA KERJA
GURU DI MAN 1 KERINCI**

SKRIPSI



OLEH

USWATUN HASANAH

NIM. 2110206027

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
TAHUN 2025/1446 H**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN OCB (*ORGANIZATIONAL
CITIZHENSHP BEHAVIOR*) TERHADAP ETIKA KERJA
GURU DI MAN 1 KERINCI**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Salah-satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S. Pd)

Disusun Oleh:

**USWATUN HASANAH
NIM. 2110206027**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
TAHUN 2025/1446 H**

Dr. M.Odha Meditamar, M.Pd
Seprianto, M.Pd.
Dosen Institut Agama Islam Negeri
(IAIN) Kerinci

Sungai Penuh, Juni 2025

Kepada Yth,
Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah dan
Ilmu Keguruan IAIN Kerinci
di
Sungai Penuh

AGENDA	
NOMOR :	03
TANGGAL :	04.06.2025
PARAF :	f

NOTA DINAS

Assalamualaikum Wr, Wb.

Dengan hormat, setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi mahasiswa **Uswatun Hasanah, NIM 2110206027** yang berjudul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN OCB (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR) TERHADAP ETIKA KERJA GURU DI MAN 1 KERINCI** dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd.) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam fakultas Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Maka dengan ini kami ajukan skripsi tersebut, kiranya diterima dengan baik.


Demikian disampaikan, semoga bermanfaat bagi agama, bangsa dan negara.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing 1


Dr. M.Odha Meditamar, M.Pd
NIP. 198409092009121005

Dosen Pembimbing 2


Seprianto, M.Pd.
NIDN. 2006078801

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **USWATUN HASANAH**
NIM : 2110206027
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri
(IAIN) Kerinci

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi dengan judul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN OCB (ORGANIZATIONAL CITIZHENSIP BEHAVIOR) TERHADAP ETIKA KERJA GURU DI MAN 1 KERINCI** belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik pada perguruan tinggi manapun.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Sungai Penuh, Mei 2025

Yang menyatakan,



USWATUN HASANAH
NIM. 2110206027

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi oleh USWATUN HASANAH , Nim. 2110206027 dengan judul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN OCB (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR) TERHADAP ETIKA KERJA GURU DI MAN 1 KERINCI " telah di uji dan dipertahankan pada tanggal 31 Desember 2025.

Dewan Penguji

Dr. Eko Sujadi. M.Pd. Kons
NIP. 199107182015031004

Ketua Sidang

Dr. Bukhari Ahmad, M.Pd
NIP. 198609052015031003

Penguji I

Fatnan Asbupel, M.Pd
NIP. 2006078801

Penguji II

Dr. Muhd Odha Meditamar. M.Pd
NIP. 198409092009121005

Pembimbing I

Seprianto. M.Pd
NIP. 2006078801

Pembimbing II

Mengesahkan,
Dekan FTIK



Dr. Eva Ardinal, M.A
NIP. 19830812201101005

Mengetahui
Ketua Jurusan



Dr. Muhd Odha Meditamar, M.Pd
NIP. 198409092009121005

ABSTRAK

USWATUN HASANAH . 2025. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN OCB (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR) TERHADAP ETIKA KERJA GURU DI MAN 1 KERINCI. Skripsi: Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci Tahun 2024.

Penelitian dilatarbelakangi dengan sebagian guru sering datang terlambat ke kelas, yang mengakibatkan berkurangnya waktu pembelajaran. Sebagian ruang kelas memiliki pencahayaan yang redup, sehingga guru kesulitan membaca materi dan siswa kurang fokus dalam mengikuti pelajaran. Tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan ocb (organizational citizenship behavior) terhadap etika kerja guru di MAN 1 Kerinci. Bentuk penelitian ini adalah penelitian jenis kuantitatif. populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah guru MAN 1 Kerinci yang berjumlah 47 orang. Sampel menggunakan total sampling dengan bentuk. Jadi sampel pada penelitian ini adalah guru MAN 1 KERINCI berjumlah 47 orang. Besarnya ukuran sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Dalam penelitian ini uji hipotesis dilakukan menggunakan bantuan aplikasi spss.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel independen terhadap etika kerja guru di MAN 1 Kerinci. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan koefisien regresi 0,412 (sig. 0,000 < 0,05) dan t hitung 4,204 > t tabel 2,015, mengindikasikan lingkungan kerja yang nyaman mendorong peningkatan etika kerja guru. OCB berpengaruh signifikan dengan koefisien regresi 0,327 (sig. 0,000 < 0,05) dan t hitung 3,802 > t tabel 2,015, menunjukkan perilaku saling membantu dan partisipasi di luar tugas formal meningkatkan etika kerja guru. Secara simultan, lingkungan kerja dan OCB berpengaruh signifikan dengan F hitung 58,314 > F tabel 3,21 (sig. 0,000 < 0,05) dan koefisien determinasi (R^2) 0,726, yang berarti kedua variabel berkontribusi 72,6% terhadap etika kerja guru, sedangkan 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

meningkatkan komitmen mereka terhadap profesi dan sekolah tempat bertugas

Kata Kunci: Pengaruh, Kinerja, kerja sama tim, Komitmen guru

ABSTRACT

USWATUN HASANAH. 2025. THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND OCB (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR) ON TEACHER WORK ETHICS AT MAN 1 KERINCI. Thesis: Department of Islamic Education Management, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, IAIN Kerinci, 2024.

This research was motivated by the observation that some teachers frequently arrive late to class, resulting in reduced learning time. Some classrooms have dim lighting, making it difficult for teachers to read materials and for students to focus on lessons. The purpose was to determine the influence of work environment and OCB (Organizational Citizenship Behavior) on teacher work ethics at MAN 1 Kerinci. This research employed a quantitative approach. The population studied consisted of 47 teachers at MAN 1 Kerinci. The sample utilized total sampling technique; therefore, the sample in this study comprised all 47 teachers at MAN 1 Kerinci. The sample size was determined using the Slovin formula. Data was collected through questionnaires, and hypothesis testing was conducted using SPSS application.

The research results show a positive and significant influence of the independent variables on teacher work ethics at MAN 1 Kerinci. The work environment has a significant influence with a regression coefficient of 0.412 (sig. 0.000 < 0.05) and t-count 4.204 > t-table 2.015, indicating that a comfortable work environment encourages improvement in teacher work ethics. OCB has a significant influence with a regression coefficient of 0.327 (sig. 0.000 < 0.05) and t-count 3.802 > t-table 2.015, showing that mutual assistance behavior and participation beyond formal duties improve teacher work ethics. Simultaneously, work environment and OCB have a significant influence with F-count 58.314 > F-table 3.21 (sig. 0.000 < 0.05) and a determination coefficient (R^2) of 0.726, meaning that both variables contribute 72.6% to teacher work ethics, while 27.4% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Influence, Performance, Teamwork, Teacher Commitment

K E R I N C I

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Atas Rahmat dan Karunia Allah SWT ...

Dengan segenap rasa cinta, rindu, dan rasa Syukur tak terhingga, ku persembahkan skripsi ini

Ibuku tercinta meski ragamu telah tiada, doamu terus hidup dalam setiap Langkahku. Engkau lah alasan aku berjuang sejauh ini. Semoga Setiap huruf yang kutulis menjadi doa yang mengalir utukmu diatas sana. Terima kasih ibu, atas segalanya.

Ayahku yang kuat dan sabar, terima kasih telah menjadi tiang kokoh disetiap hidup yang merasa goyah. Doa dan semangatmu tak pernah surut, terimakasih atas segala cinta dan pengorbanan yang tak pernah kau tunjukkan dengan kata, tapi begitu nyata berasa.

Untuk keluarga dan sahabat-sahabat perjuangan terima kasih atas tawa, pelukan, dan bahu yang selalu tersedia saat aku nyaris menyerah.

Dan untuk diri sendiri, terima kasih telah bertahan. Dalam sepi, air mata, rindu, Lelah, kamu tetap memilih untuk melangkah.

MOTTO:

الْإِثْمَ وَالْعُدْوَانَ وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَىٰ

"Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran." (Q.S. Al-Maidah: 2)

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

KATA PENGANTAR



الْحَمْدُ لِلَّهِ الْمَلِكِ الْحَقِّ الْمُبِينِ، الَّذِي حَبَّأَنَا بِالْإِيمَانِ وَالْيَقِينِ. اَللّٰهُمَّ صَلِّ عَلٰى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ، خَاتَمِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ، وَعَلَىٰ آلِهِ الطَّيِّبِينَ، وَأَصْحَابِهِ الْأَخْيَارِ أَجْمَعِينَ، وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَىٰ يَوْمِ الدِّينِ. أَمَّا بَعْدُ

Alhamdulillah, puji syukur Peneliti ucapkan kehadiran Allah S.W.T atas rahmat dan karunia-Nya jualah sehingga Peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN OCB (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR) TERHADAP ETIKA KERJA GURU DI MAN 1 KERINCI ”** Shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing umat manusia dari alam kejahilan kepada alam kebenaran. Penulis menyadari akan adanya berbagai keterbasatan dan kesulitan dalam penulisan skripsi ini, penulis berkeyakinan bahwa skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan dan karenanya memerlukan penyempurnaan. Atas dasar inilah dengan tangan terbuka segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang positif dan membangun dari para pembaca guna penyempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang. Oleh sebab itu karenanya izinkahlah penulis menghaturkan do'a dan rasa terimakasih yang tidak terhingga kepada:

- 1 Bapak Dr. Jafar Ahmad, S. Ag M. Si selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci, dan bapak Dr. Faizin, M.Pd selaku Wakil Rektor I, dan Bapak Prof. Dr. Ahmad Jamin, S.Ag, S.IP, M.Ag Selaku Wakil Rektor II

- , dan Bapak Dr. Halil Khusairi, M.Ag selaku Wakil Rektor III yang telah memberikan pengarahan dan bantuan kepada penulis.
- 2 Bapak Dr. Eva Ardinal, MA Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci, Bapak Dr. Eko Sujadi. M.Pd, Kons Wakil dekan I, Bapak Dr. Rimin, S.Ag, M.PdI, Wakil dekan II, dan Bapak Dr. Rodi Hartono, S.Pd, M.Pd Wakil Dekan III yang selama ini telah mencurahkan segenap ilmu yang dimiliki dan membimbing peneliti dalam memahami segala ilmu yang dipelajari, yang telah membantu peneliti baik dalam menyelesaikan administrasi, langkah-langkah untuk menyelesaikan skripsi ini, serta tidak hentinya semangat untuk dapat secepatnya menyelesaikan skripsi ini.
 - 3 Bapak Odha Meditamar, M.Pd sebagai Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, yang telah memberikan arahan dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi.
 - 4 Bapak Muhd. Odha Meditamar, M.Pd selaku pembimbing I dan Bapak Seprianto, M.Pd selaku pembimbing II dengan ketulusan hati telah mengarahkan dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini memberikan perhatian, bimbingan dan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
 - 5 Bapak/ Ibu selaku Penasehat Akademik yang telah membantu peneliti menyelesaikan skripsi.
 - 6 Seluruh Bapak-bapak dan Ibu-ibu dosen pengampu mata kuliah jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan banyak ilmu

pengetahuan dan semoga ilmu yang diberikan dapat bermanfaat bagi penulis dan orang banyak.

- 7 Bapak Kepala Sekolah MAN 1 Kerinci beserta dengan guru yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian dan membantu penulis untuk memberikan penjelasan dan keterangan demi kelancaran dari penelitian skripsi ini.
- 8 Untuk sahabat dan teman penulis, yang telah memberikan masukan, saran dan waktu luang serta motivasi dan dukungan disetiap keadaan.
- 9 Terima kasih kepada semua rekan-rekan mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah membantu dan memberikan arahan dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
- 10 Semoga kebaikan semuanya mendapatkan rahmat dan balasan pahala dan nikmat yang berlipat ganda dari Allah SWT. Aamiin. Penulis menyadari Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Akhirnya, semoga Skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi para pembaca, aamiin yaa Allah yaa Rabbal 'Alamin..

Peneliti merasa tidak mampu membalas semuanya, hanya do'a yang dapat Peneliti mohonkan kepada Allah Swt. Semoga semua bantuan dan dorongan dari berbagai pihak menjadi nilai ibadah dan dibalas dengan pahala berlipat ganda. Selaku insan yang lemah serta dengan keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang Peneliti miliki sudah pasti dalam skripsi ini banyak ditemui kelemahan dan kekurangan, bahkan masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu

segala kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak sangat Peneliti harapkan sebagai bahan masukan demi penyempurnaan skripsi ini. Dan atas segala bantuan yang telah diberikan itu agar menjadi amal baik di sisi Allah SWT, Amin.

Sungai Penuh, Mei 2025

Peneliti

USWATUN HASANAH
NIM. 2110206027



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL
HALAMAN JUDUL	ii
NOTA DINAS	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
PERSEMBAHAN DAN MOTTO	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Penelitian	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
G. Defenisi Operasional	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	13
B. Penelitian yang Relevan	30
C. Kerangka Berpikir	39
D. Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	41
B. Populasi dan Sampel	42
C. Variabel Penelitian	43
D. Jenis Data	48
E. Teknik Pengumpulan Data	49
F. Uji Coba Instrumen Penelitian	51
G. Teknik Analisis Data	53

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian..... 62

B. Pembahasan 88

BAB V PENUTUP

A. Simpulan..... 103

B. Saran 105

DAFTAR PUSTAKA**DAFTAR LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.2 : Daftar Bobot Penilai Setiap Pertanyaan.....	50
Table 3.3 Analisis Deskriptif	57
Tabel 4.4 TCR Y (Y)	49
Tabel 4.5 TCR (X ₁).....	50
Tabel 4.6 TCR (X ₂).....	51
Tabel 4.7 TCR (X ₃).....	52
Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas (X1)	52
Tabel 4.9 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas (X2)	53
Tabel 4.10 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas (X3).....	54
Tabel 4.11 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas (Y).....	55
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.13 Kurva Normal <i>Propability</i>	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	60
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	64
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Operasional.....45



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Uji Coba

Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis

Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang memiliki peran vital dalam membentuk generasi penerus bangsa. Menurut Suyanto (2020) sekolah berfungsi sebagai wadah untuk mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai kepada peserta didik. Sejalan dengan itu Mulyasa (2021) menegaskan bahwa sekolah adalah tempat dimana proses pembelajaran terstruktur berlangsung, dengan tujuan mengembangkan potensi peserta didik secara optimal. Dengan demikian bahwa sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan mempersiapkan generasi yang berkualitas untuk menghadapi tantangan masa depan. Keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikannya sangat dipengaruhi oleh guru (Mulyasa, 2021).

Guru memainkan peran yang sangat krusial. Sebagaimana dikemukakan oleh Djamarah (2020) guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik, pembimbing, dan fasilitator dalam proses pembelajaran. Sementara itu menurut Suprihatin (2021) menekankan bahwa kualitas guru secara langsung berkorelasi dengan kualitas hasil belajar siswa. Peran guru yang begitu penting ini menggarisbawahi pentingnya aspek etika kerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan yang optimal (Asmin, 2017). Dalam menjalankan tanggung jawab, kedisiplinan dan integritas tugas sehari-hari etika kerja guru sangat penting diterapkan (Wibowo, 2019).

Etika kerja guru merupakan salah satu aspek fundamental yang menentukan kualitas pendidikan di sekolah. Menurut Wibowo (2019), etika kerja guru mencakup prinsip-prinsip moral dan perilaku profesional yang menjadi pedoman dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Sejalan dengan itu, Nurdin (2021) mendefinisikan etika kerja guru sebagai seperangkat nilai dan norma yang menjadi acuan dalam bertindak dan berperilaku dalam lingkungan kerja pendidikan. Dari kedua pendapat tersebut, etika kerja guru merupakan landasan penting yang mengarahkan perilaku dan tindakan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Etika kerja guru tidak terbentuk secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap etika kerja guru adalah kinerja. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu Supardi (2020) menegaskan bahwa kinerja guru yang baik akan mendorong terbentuknya etika kerja yang positif. Berdasarkan kedua pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru memiliki keterkaitan erat dengan pembentukan etika kerja yang baik di lingkungan sekolah.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi etika kerja guru adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2021) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sementara itu, menurut Nitisemito (2022) menekankan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan, termasuk guru. Dari kedua pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik berpotensi untuk mendorong terbentuknya etika kerja guru yang positif.

Selain kinerja dan lingkungan kerja, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap etika kerja guru adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Menurut Organ (2020), OCB adalah perilaku individu yang bersifat diskresioner, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal, dan secara agregat meningkatkan fungsi efektif organisasi. Sejalan dengan itu Robbins (2021) menegaskan bahwa OCB dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi melalui kontribusi yang konstruktif terhadap transformasi sumber daya, inovasi, dan adaptabilitas. Berdasarkan kedua pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa OCB memiliki potensi untuk mendorong terbentuknya etika kerja guru yang lebih baik melalui perilaku yang melebihi tuntutan formal pekerjaannya.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya hubungan antara Lingkungan Kerja, dan OCB terhadap etika kerja guru. Studi yang dilakukan oleh Prasetyo (2020) menemukan bahwa kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja guru di sekolah menengah. Sementara itu, penelitian Nugroho (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi terhadap peningkatan etika kerja guru di tingkat sekolah dasar. Selanjutnya, studi yang dilakukan oleh Widodo (2022) menunjukkan

bahwa OCB memiliki pengaruh positif terhadap etika kerja guru di lingkungan madrasah. Ketiga penelitian tersebut memberikan landasan empiris yang kuat mengenai pentingnya memperhatikan faktor Lingkungan Kerja, dan OCB dalam upaya meningkatkan etika kerja guru.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 23 – 24 Juli 2024 di MAN 1 Kerinci ditemukan permasalahan yang ditemukan adalah sebagian guru sering datang terlambat ke kelas, yang mengakibatkan berkurangnya waktu pembelajaran. Sebagai contoh, beberapa guru terlambat dalam memulai kelas atau menyelesaikan tugas administrasi, seperti penilaian dan penyusunan materi. Namun demikian, terdapat sebagian guru yang konsisten hadir tepat waktu, menunjukkan dedikasi tinggi terhadap tanggung jawab mereka. Kehadiran mereka tepat waktu membantu menjaga kelancaran proses pembelajaran dan memberikan contoh disiplin kepada siswa. Sebagian guru terlihat memiliki kecenderungan untuk memberikan nilai lebih tinggi kepada siswa yang dekat secara personal, tanpa mempertimbangkan kinerja akademis yang objektif. Contohnya, beberapa guru kurang transparan dalam menyampaikan hasil ujian kepada siswa, sehingga menimbulkan kebingungan di antara mereka. Di sisi lain, ada guru yang menjaga integritas dan keadilan dalam penilaian, memastikan bahwa nilai yang diberikan didasarkan pada hasil kerja siswa secara objektif. Guru-guru ini juga transparan dalam menyampaikan hasil ujian, memberikan umpan balik yang jelas, dan membantu siswa memahami area yang perlu mereka tingkatkan. Sebagian guru terlihat hanya menggunakan metode pengajaran yang sama secara berulang tanpa upaya untuk memperbarui atau memodifikasinya sesuai perkembangan zaman.

Selain itu, ada guru yang kurang berinisiatif memberikan tugas tambahan yang dapat memperkaya pemahaman siswa. Namun, ada pula guru yang proaktif dan kreatif dalam mengajar, menggunakan berbagai metode modern serta teknologi untuk menciptakan suasana kelas yang lebih interaktif dan menarik. Guru-guru ini juga sering memberikan tugas tambahan yang relevan untuk membantu siswa lebih mendalami materi yang diajarkan.

Berikutnya berdasarkan observasi yang dilakukan pada tanggal 25 – 26 Juli 2024 di MAN 1 Kerinci ditemukan permasalahan beberapa ruang kelas memiliki pencahayaan yang redup, sehingga guru kesulitan membaca materi dan siswa kurang fokus dalam mengikuti pelajaran. Namun, terdapat beberapa ruang kelas yang telah memiliki pencahayaan yang memadai, memungkinkan proses belajar mengajar berjalan dengan lancar. Guru dapat menyampaikan materi dengan nyaman, dan siswa lebih fokus serta antusias selama kegiatan pembelajaran. Sirkulasi udara di beberapa kelas kurang baik karena ventilasi yang tidak memadai, menyebabkan ruang terasa pengap dan tidak nyaman selama proses belajar mengajar. Selain itu, ruang kelas yang berdekatan dengan jalan sering terganggu oleh suara kendaraan, yang mengganggu konsentrasi guru dan siswa. Positif: Di sisi lain, terdapat kelas-kelas yang memiliki sirkulasi udara yang baik dengan ventilasi yang dirancang untuk menjaga kenyamanan. Beberapa ruang kelas juga dilengkapi dengan langkah-langkah tambahan, seperti pemasangan tirai atau material peredam suara, untuk mengurangi gangguan dari luar, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Selanjutnya hasil observasi pada tanggal 29 – 30 Juli 2024 di MAN 1 Kerinci ditemukan permasalahan beberapa guru kurang menunjukkan sikap saling membantu antar sesama. Misalnya, ada guru yang tidak bersedia membantu rekan yang mengalami kesulitan dalam menyusun materi pelajaran. Selain itu, saat ada guru yang sakit, hanya sedikit yang menawarkan bantuan untuk menggantikan kelasnya tanpa diminta oleh pimpinan. Namun, terdapat guru-guru yang secara sukarela membantu rekan mereka, baik dalam menyusun materi pelajaran maupun menggantikan kelas secara spontan saat dibutuhkan. Sikap ini menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan mendukung keberlangsungan proses pembelajaran tanpa gangguan. Beberapa guru terlihat kurang menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. Misalnya, ada guru yang tidak menginformasikan perubahan jadwal kelas kepada rekan yang terlibat, sehingga terjadi kebingungan di antara mereka. Beberapa guru juga kurang memperhatikan dampak dari keputusan pribadi terhadap rekan kerja, seperti sering meminta izin mendadak tanpa koordinasi yang baik. Sebaliknya, ada guru yang menjaga komunikasi dan koordinasi yang baik dengan rekan kerja. Mereka selalu memastikan informasi terkait jadwal dan tugas disampaikan dengan jelas, sehingga mengurangi risiko kebingungan atau miskomunikasi. Selain itu, mereka mempertimbangkan dampak keputusan pribadi terhadap rekan kerja, seperti mengatur izin dengan rencana matang dan memberi waktu untuk penyesuaian.

Berdasarkan permasalahan di atas selanjutnya peneliti melakukan identifikasi permasalahan kemudian peneliti mendapatkan data bahwa

permasalahan yang ditemukan termasuk kedalam variabel Lingkungan Kerja, OCB (*organizational citizenship behavior*) dan etika kerja guru.

Permasalahan rendahnya etika kerja guru dapat diprediksi dari beberapa faktor yang mempengaruhinya. Dari beberapa sumber penelitian terdahulu, telah diidentifikasi berbagai faktor yang berkontribusi terhadap etika kerja guru. Studi yang dilakukan oleh Rahmawati (2019) mengungkapkan bahwa kompetensi profesional, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap etika kerja guru di sekolah menengah. Sementara itu, penelitian Widodo dan Sunaryo (2020) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berperan penting dalam membentuk etika kerja guru. Studi lain yang dilakukan oleh Nugroho (2021) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan pengembangan karir juga mempengaruhi etika kerja guru. Selanjutnya, Pramesti dan Supartha (2022) dalam penelitiannya mengidentifikasi bahwa OCB, iklim organisasi, dan sistem reward berpengaruh terhadap etika kerja guru. Terakhir, studi yang dilakukan oleh Saputra (2023) menemukan bahwa Lingkungan Kerja fisik, dan pelatihan profesional berkontribusi terhadap pembentukan etika kerja guru yang positif. Di antara berbagai aspek yang telah diidentifikasi dalam penelitian-penelitian tersebut, peneliti memilih untuk fokus pada tiga faktor utama yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap etika kerja guru, yaitu Lingkungan Kerja, dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

Berdasarkan uraian di atas, penting untuk melakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, dan OCB (*Organizational Citizenship*

Behavior) terhadap etika kerja guru di MAN 1 Kerinci. Penelitian ini tidak hanya akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja guru di lingkungan madrasah, tetapi juga akan menyediakan landasan empiris untuk pengembangan kebijakan dan program yang bertujuan meningkatkan kualitas pendidikan di MAN 1 Kerinci secara khusus, dan di lembaga pendidikan Islam secara umum. Dari segi teoritis, penelitian ini akan memperkaya literatur tentang etika kerja guru dalam konteks pendidikan Islam, dengan mempertimbangkan interaksi antara Lingkungan Kerja, dan OCB. Hal ini akan memberikan wawasan baru tentang bagaimana faktor-faktor tersebut berperan dalam membentuk etika kerja guru di lingkungan yang memadukan nilai-nilai keislaman dengan tuntutan profesionalisme modern.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penting untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) Terhadap Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci”**.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang dapat dikemukakan berdasarkan latar belakang masalah adalah sebagai berikut :

1. Sebagian guru sering datang terlambat ke kelas, yang mengakibatkan berkurangnya waktu pembelajaran
2. Sebagian ruang kelas memiliki pencahayaan yang redup, sehingga guru kesulitan membaca materi dan siswa kurang fokus dalam mengikuti pelajaran.

3. Pada beberapa guru kurang menunjukkan sikap saling membantu antar sesama.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, peneliti berkewajiban memberikan solusi atas masalah-masalah tersebut. Dengan adanya keterbatasan waktu, pikiran, materi dan sarana yang ada, maka peneliti merasa perlu membatasi batasan permasalahan agar hasil penelitian lebih fokus. Peneliti membatasi penelitian ini pada pengaruh Lingkungan Kerja dan OCB (*organizational citizenship behavior*) terhadap etika kerja guru di MAN 1 Kerinci.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etika Kerja guru di MAN 1 Kerinci?
2. Apakah terdapat Pengaruh OCB (Organizational Citizenship Behavior) guru Terhadap Etika Kerja guru di MAN 1 Kerinci?
3. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) Terhadap Etika Kerja guru di MAN 1 Kerinci?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disusun bahwa tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja terhadap Etika Kerja guru di MAN 1 Kerinci.

2. Untuk mengetahui Pengaruh OCB (Organizational Citizenship Behavior) Terhadap Etika Kerja guru di MAN 1 Kerinci.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) Terhadap Etika Kerja guru di MAN 1 Kerinci.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak terkait antara lain:

1. Bagi MAN 1 Kerinci: Penelitian ini memberikan gambaran komprehensif mengenai kondisi Lingkungan Kerja, OCB, dan etika kerja guru di MAN 1 Kerinci, yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi. Hasil penelitian dapat menjadi dasar untuk pengembangan program peningkatan kualitas guru yang lebih terarah dan efektif sesuai kebutuhan institusi. Penelitian ini membantu dalam perumusan kebijakan internal yang lebih strategis guna meningkatkan etika kerja guru di lingkungan madrasah.
2. Bagi Guru MAN 1 Kerinci: Penelitian ini meningkatkan kesadaran guru akan pentingnya Lingkungan Kerja, dan OCB dalam membentuk etika kerja yang baik dan profesional. Hasil penelitian dapat menjadi motivasi bagi guru untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan profesionalisme dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Penelitian ini juga membantu para guru memahami faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja mereka, sehingga mereka dapat berupaya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
3. Bagi Peneliti dan Akademisi: Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam, terutama dalam

konteks pendidikan madrasah. Penelitian ini menyediakan model konseptual baru yang mengintegrasikan Lingkungan Kerja, dan OCB dalam mempengaruhi etika kerja guru.

G. Definisi Operasional

Untuk memudahkan pemahaman dan lebih memperjelas apa yang dimaksud dengan variabel yang telah diidentifikasi, maka diberikan definisi operasional sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai kondisi di sekitar guru MAN 1 Kerinci yang mempengaruhi pelaksanaan tugas, meliputi aspek fisik (ruang kerja, sarana prasarana, pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebersihan) dan aspek non-fisik (hubungan antar warga madrasah, suasana kerja, komunikasi, dukungan pimpinan, dan iklim organisasi yang mendukung budaya kerja islami).

2. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

OCB dalam penelitian ini didefinisikan sebagai perilaku sukarela guru MAN 1 Kerinci yang melebihi tugas formal dan berkontribusi positif terhadap efektivitas madrasah, meliputi lima dimensi: (1) altruism (kesediaan membantu rekan guru), (2) conscientiousness (melaksanakan tugas melebihi standar), (3) sportsmanship (toleran terhadap situasi kurang ideal), (4) courtesy (mencegah konflik dan komunikasi efektif), dan (5) civic virtue (partisipasi aktif dalam kegiatan madrasah).

3. Etika Kerja Guru

Etika kerja guru dalam penelitian ini diartikan sebagai nilai dan prinsip moral yang menjadi pedoman guru MAN 1 Kerinci dalam melaksanakan tugas profesional, mencakup empat dimensi: (1) integritas profesional (kejujuran, konsistensi, dan kepatuhan kode etik), (2) tanggung jawab profesional (komitmen pembelajaran, kepedulian siswa, dan akuntabilitas), (3) objektivitas profesional (keadilan, non-diskriminatif, dan netralitas), dan (4) profesionalisme kerja (pengembangan diri, ketaatan regulasi, dan penerapan nilai islami).



BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Etika Kerja Guru

1. Defenisi Etika Kerja Guru

Etika kerja guru merupakan aspek fundamental dalam profesi keguruan yang mencerminkan nilai-nilai moral dan profesionalisme. Menurut Djohar (2018), etika kerja guru adalah "seperangkat norma dan prinsip yang menjadi pedoman bagi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik". Sejalan dengan itu, Hafidulloh & Sofiah (2021) mendefinisikan etika kerja guru sebagai "standar perilaku yang diharapkan dari seorang guru dalam interaksinya dengan siswa, rekan kerja, dan masyarakat pendidikan secara luas. Sementara itu, Joen et al., (2022) menekankan bahwa etika kerja guru mencakup "komitmen terhadap keunggulan akademik, integritas pribadi, dan tanggung jawab sosial dalam membentuk generasi penerus bangsa". Berdasarkan ketiga definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa etika kerja guru adalah suatu kerangka moral dan profesional yang memandu perilaku dan tindakan guru dalam menjalankan profesinya, dengan fokus pada kualitas pendidikan dan pembentukan karakter siswa.

Sementara itu, Nurhayati dan Ramdani (2020) menjelaskan bahwa etika kerja guru merupakan wujud integritas dan dedikasi guru terhadap profesinya. Guru yang etis tidak hanya menegakkan nilai-nilai moral dalam proses pembelajaran, tetapi juga memberikan teladan dalam

kehidupan sehari-hari. Mereka mampu bertindak secara objektif, memberikan penilaian yang adil, dan memotivasi siswa untuk berprestasi. Etika kerja guru juga mencakup upaya untuk menciptakan harmoni di lingkungan kerja, baik dengan sesama guru maupun dengan pihak sekolah lainnya.

Etika kerja guru juga melibatkan aspek-aspek yang lebih spesifik dalam praktik mengajar dan interaksi di lingkungan sekolah. Menurut Hamalik, (2018) menyatakan bahwa etika kerja guru mencakup "kejujuran akademik, respek terhadap keragaman, dan komitmen terhadap pengembangan diri yang berkelanjutan". Hal ini diperkuat oleh pandangan (Usman, 2020) yang mengemukakan bahwa etika kerja guru meliputi "profesionalisme dalam pengajaran, objektivitas dalam penilaian, dan empati dalam membimbing siswa".

Berdasarkan berbagai pandangan ahli, dapat disimpulkan bahwa etika kerja guru adalah kombinasi antara prinsip moral, nilai-nilai profesionalisme, dan tanggung jawab sosial yang diimplementasikan dalam proses pembelajaran. Etika kerja guru tidak hanya berfungsi sebagai pedoman perilaku, tetapi juga sebagai faktor utama yang menentukan kualitas pendidikan. Guru dengan etika kerja tinggi mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif, memotivasi siswa untuk berkembang, dan menjaga keharmonisan di lingkungan sekolah.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja Guru

Etika kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks dan saling terkait. Menurut Supardi (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja guru dapat dibagi menjadi dua kategori utama: faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup aspek-aspek yang berasal dari dalam diri guru, sementara faktor eksternal berkaitan dengan lingkungan dan kondisi di luar kontrol langsung guru.

Etika kerja guru merupakan aspek fundamental dalam dunia pendidikan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pemahaman tentang faktor-faktor ini penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan profesionalisme guru. Menurut Supardi (2019) beberapa faktor utama yang mempengaruhi etika kerja guru berdasarkan penelitian terkini:

- a. Kinerja Guru Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang signifikan dalam membentuk etika kerja. kinerja guru yang baik dapat meningkatkan etika kerja melalui peningkatan profesionalisme dan tanggung jawab. Guru dengan kinerja tinggi cenderung memiliki etika kerja yang lebih baik karena mereka memahami pentingnya standar profesional dalam pekerjaan mereka. Sejalan dengan ini, Priansa (2020) menegaskan bahwa kinerja guru yang optimal dapat mendorong pengembangan etika kerja yang positif dalam lingkungan sekolah.
- b. Lingkungan Kerja Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk etika kerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas guru, yang pada gilirannya

berkontribusi pada pembentukan etika kerja yang baik. Lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun non-fisik, dapat membantu guru merasa dihargai dan termotivasi untuk menjunjung tinggi etika profesional mereka.

- c. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) OCB telah diidentifikasi sebagai faktor yang berpengaruh terhadap etika kerja guru. Guru yang menunjukkan perilaku OCB cenderung memiliki kesadaran yang lebih tinggi akan tanggung jawab profesional mereka, yang tercermin dalam etika kerja yang lebih baik.
- d. Kepemimpinan Kepala Sekolah Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap etika kerja guru. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan iklim organisasi yang mendukung pengembangan etika kerja yang positif. Kepala sekolah yang mampu memberikan teladan dan motivasi dapat mendorong guru untuk menjunjung tinggi standar etika dalam pekerjaan mereka.
- e. Budaya Organisasi Budaya organisasi sekolah juga mempengaruhi etika kerja guru. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat mempromosikan nilai-nilai etika yang baik di kalangan guru. Sekolah dengan budaya organisasi yang menekankan integritas dan profesionalisme cenderung memiliki guru dengan etika kerja yang lebih baik.
- f. Motivasi Intrinsik Motivasi intrinsik guru merupakan faktor penting dalam pembentukan etika kerja. Guru dengan motivasi intrinsik yang

tinggi cenderung memiliki etika kerja yang lebih baik. Motivasi intrinsik mendorong guru untuk melakukan pekerjaan mereka dengan standar etika yang tinggi, bukan hanya karena tuntutan eksternal.

- g. Pengembangan Profesional Kesempatan untuk pengembangan profesional juga berperan dalam membentuk etika kerja guru. Guru yang secara konsisten terlibat dalam kegiatan pengembangan profesional cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang etika profesi dan menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari.
- h. Sistem Reward dan Punishment Sistem reward dan punishment yang diterapkan di sekolah dapat mempengaruhi etika kerja guru. Hasibuan (2020) menyatakan bahwa sistem reward yang adil dan transparan dapat mendorong guru untuk menjunjung tinggi etika kerja, sementara sistem punishment yang konsisten dapat mencegah pelanggaran etika.
- i. Kompetensi Guru Kompetensi guru, baik pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian, memiliki hubungan erat dengan etika kerja. Guru dengan kompetensi yang tinggi cenderung memiliki kesadaran etika yang lebih baik dalam menjalankan tugas profesional mereka.
- j. Iklim Organisasi Iklim organisasi sekolah juga berpengaruh terhadap etika kerja guru. Iklim organisasi yang positif dan mendukung dapat meningkatkan etika kerja guru melalui penciptaan lingkungan yang menghargai profesionalisme dan integritas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa etika kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Faktor-faktor ini mencakup aspek internal guru seperti kinerja, motivasi, dan kompetensi, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Pemahaman yang komprehensif tentang faktor-faktor ini penting untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam meningkatkan etika kerja guru. Oleh karena itu, upaya peningkatan etika kerja guru harus mempertimbangkan pendekatan holistik yang mencakup pengembangan individu guru, perbaikan sistem organisasi sekolah, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Terhadap Etika Kerja Guru

Kinerja guru merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi etika kerja. Menurut Widodo (2019), "kinerja yang baik cenderung mendorong guru untuk menjunjung tinggi etika profesi, karena mereka merasa bertanggung jawab untuk mempertahankan standar kualitas yang tinggi".. Sejalan dengan itu, Prasetyo (2020) menegaskan bahwa "guru dengan kinerja tinggi lebih cenderung menunjukkan perilaku etis dalam interaksi mereka dengan siswa, rekan kerja, dan pemangku kepentingan pendidikan lainnya".

Lingkungan kerja juga memainkan peran krusial dalam membentuk etika kerja guru. Nurhayati (2021) mengemukakan bahwa "lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat meningkatkan

kesadaran etis guru dan mendorong mereka untuk bertindak sesuai dengan standar etika yang tinggi". Lebih lanjut, Sulistyowati (2022) menyatakan bahwa "fasilitas yang memadai, hubungan interpersonal yang positif, dan dukungan administratif yang baik di lingkungan sekolah berkontribusi pada pembentukan etos kerja yang kuat dan etika yang baik di kalangan guru".

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan aspek penting lainnya yang berpengaruh terhadap etika kerja guru. (Kusuma, 2023) mendefinisikan OCB sebagai "perilaku sukarela yang melebihi tuntutan formal pekerjaan dan berkontribusi pada efektivitas organisasi". Dalam konteks pendidikan, Rahmawati (2020) menemukan bahwa "guru yang menunjukkan OCB tinggi cenderung memiliki kepekaan etis yang lebih baik dan lebih berkomitmen untuk menjunjung tinggi standar etika profesi.

Pengaruh ketiga faktor ini terhadap etika kerja guru perlu dipahami dalam kerangka karakteristik unik sekolah tersebut. Hidayat, (2021), dalam studinya tentang madrasah di Sumatera, menyatakan bahwa "etika kerja guru di madrasah sering kali dipengaruhi oleh nilai-nilai religius dan budaya lokal, yang berinteraksi dengan faktor-faktor organisasi seperti Lingkungan Kerja, dan OCB" . Interaksi antara Lingkungan Kerja, dan OCB dalam mempengaruhi etika kerja guru bersifat kompleks dan saling terkait. (Wibowo, 2022) mengemukakan bahwa "kinerja yang baik, didukung oleh lingkungan kerja yang positif,

dapat meningkatkan OCB, yang pada gilirannya memperkuat etika kerja guru. Sementara itu, Pramono (2023) menekankan bahwa "OCB yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, yang kemudian mendukung peningkatan kinerja dan etika kerja guru".

Berdasarkan tinjauan literatur di atas, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan dan saling terkait terhadap etika kerja guru. Kinerja yang baik cenderung mendorong perilaku etis, sementara lingkungan kerja yang kondusif menciptakan atmosfer yang mendukung penerapan standar etika yang tinggi. OCB, sebagai bentuk perilaku sukarela yang melampaui tuntutan formal, berkontribusi pada penguatan etika kerja melalui peningkatan komitmen dan kesadaran etis.

4. Indikator Etika Kerja Guru

Menurut Pramono (2019) indikator Etika Kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tepat Waktu Ketepatan waktu merupakan indikator penting dalam etika kerja. Guru yang konsisten datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu menunjukkan komitmen terhadap profesionalisme dan menghargai waktu siswa serta rekan kerja".
- b. Jujur Kejujuran adalah fondasi dari etika kerja yang baik. Kejujuran dalam profesi guru mencakup transparansi dalam penilaian, pelaporan yang akurat, dan integritas dalam interaksi dengan siswa dan rekan kerja.

- c. Memiliki Motivasi untuk Berkembang Motivasi untuk berkembang mencerminkan komitmen terhadap perbaikan diri dan profesi. Guru dengan etika kerja yang kuat selalu berusaha meningkatkan kompetensi dan pengetahuan mereka untuk memberikan pendidikan yang lebih baik.
- d. Bekerja Keras Etos kerja yang tinggi ditandai dengan kerja keras. Guru yang bekerja keras tidak hanya dalam pengajaran tetapi juga dalam persiapan dan evaluasi menunjukkan dedikasi terhadap profesi dan tanggung jawab terhadap siswa.
- e. Bertanggung Jawab Tanggung jawab adalah inti dari etika kerja guru. Guru yang bertanggung jawab tidak hanya fokus pada pengajaran akademik tetapi juga pada pembentukan karakter dan kesejahteraan holistik siswa.
- f. Kreatif Kreativitas dalam pengajaran menunjukkan komitmen terhadap kualitas pendidikan. Guru yang kreatif dalam mengembangkan metode pengajaran dan materi pembelajaran mendemonstrasikan etika kerja yang berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan.
- g. Menghormati dan Menghargai Rasa hormat dan penghargaan terhadap semua pihak dalam lingkungan pendidikan adalah aspek krusial dari etika kerja. Guru yang menunjukkan rasa hormat dan penghargaan terhadap siswa, rekan kerja, dan pemangku kepentingan pendidikan lainnya menciptakan lingkungan belajar yang positif dan inklusif.

Berdasarkan tinjauan literatur di atas, dapat disimpulkan bahwa etika kerja guru yang baik ditandai oleh tujuh indikator utama: ketepatan waktu,

kejujuran, motivasi untuk berkembang, kerja keras, tanggung jawab, kreativitas, serta rasa hormat dan penghargaan. Indikator-indikator ini tidak berdiri sendiri, melainkan saling terkait dan membentuk suatu kesatuan yang komprehensif dalam mendefinisikan etika kerja guru yang ideal.

B. Lingkungan Kerja Guru

1. Defenisi Lingkungan Kerja Guru

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan individu di tempat kerja. Menurut Hasibuan (2020), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, seperti fasilitas, pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan ruang kerja, serta aspek non-fisik, seperti hubungan interpersonal, budaya kerja, dan kebijakan organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja para pegawai. Dalam konteks pendidikan, lingkungan kerja guru berperan besar dalam mendukung keberhasilan proses pembelajaran.

Sementara itu, Fachrudin & Saudagar (2019) menjelaskan, "Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja". Menurut Sedarmayanti (2017) yang dimaksud lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode

kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya.

Menurut Sudagar (2019) "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Sementara itu, (Mangkunegara, 2017) mendefinisikan, "Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya".

Berdasarkan dari pendapat tersebut bahwa lingkungan kerja guru merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja guru, baik lingkungan fisik seperti fasilitas, perlengkapan, keamanan, dan kebersihan, maupun lingkungan non-fisik seperti hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja dan perilaku mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sangat penting untuk mendukung guru dalam mencapai tujuan pendidikan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Guru

Menurut Sedarmayanti (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja yaitu cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja yaitu tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.
- c. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja adalah oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

Sementara itu, Mulyasa (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja guru meliputi "kepemimpinan kepala sekolah, hubungan antar guru, suasana kerja, sarana dan prasarana, serta tunjangan dan insentif.

3. Indikator Lingkungan Kerja Guru

Menurut Mulyasa (2017), indikator lingkungan kerja guru meliputi:

- a. Lingkungan kerja fisik:
- a. Kebersihan, kebersihan lingkungan kerja sangatlah penting, karena lingkungan yang bersih akan mempengaruhi kenyamanan, semangat dan juga kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
 - b. Suhu udara, suhu udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik guru dan juga peserta didik.
 - c. Penerangan, penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Jika ruang kerja guru terlalu banyak kemasukan sinar matahari akan membuat mata silau dan hal itu juga akan mengganggu kenyamanan guru saat melakukan tugasnya.
 - d. Keamanan, keamana disini tidak hanya rasa aman dalam menghadapi masa depan, namun juga rasa aman dalam lingkungan kerja terutama keamanan terhadap milik pribadi.
 - e. Kebisingan, kebisingan di lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi, jika konsentrasi terganggu maka dalam melaksanakan tugasnya pun akan mengalami gangguan dan tidak bisa bekerja dengan baik.
- b. Lingkungan kerja non fisik:
- a. Hubungan kerja atasan dengan bawahan, dalam lingkungan sekolah, yang dimaksudkan atasan adalah kepala sekolah. Dimana kepala sekolah adalah pimpinan disekolah.
 - b. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja akan menumbuhkan semangat dan juga kenyamanan bagi diri seseorang dalam bekerja.

C. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

1. Defenisi OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

Menurut Organ (2018) mendefinisikan OCB sebagai perilaku sukarela yang tidak secara langsung diakui oleh sistem penghargaan formal, tetapi penting untuk efektivitas organisasi. OCB mencakup perilaku seperti membantu rekan kerja, loyalitas terhadap organisasi, dan menjaga hubungan yang harmonis di tempat kerja. Dalam konteks pendidikan, OCB guru dapat berkontribusi pada suasana kerja yang kondusif, pembelajaran yang lebih baik, dan hubungan yang lebih harmonis dengan siswa dan kolega.

Menurut Luthans (2020), OCB terdiri dari lima dimensi utama: altruism (membantu rekan kerja secara sukarela), conscientiousness (kepatuhan yang lebih tinggi terhadap aturan), sportsmanship (menghindari keluhan), courtesy (menghormati hak orang lain), dan civic virtue (keterlibatan dalam aktivitas organisasi). Perilaku ini tidak hanya meningkatkan efektivitas organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Guru yang menunjukkan OCB cenderung berinisiatif dalam membantu rekan sejawat, memberikan kontribusi tambahan dalam kegiatan sekolah, dan menjaga hubungan baik dengan semua pihak.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku individu yang melebihi tugas-tugas formal yang ditentukan dalam pekerjaan dan mendukung fungsi organisasi secara keseluruhan. Menurut Aprianti (2019) *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (discretionary), yang tidak secara

langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas, sikap menolong, patuh terhadap aturan, sikap sportif dan positif karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan, OCB merupakan perilaku sukarela yang melebihi tuntutan formal pekerjaan dan mendukung keberhasilan organisasi. Dalam konteks pendidikan, OCB guru memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, meningkatkan kolaborasi, dan memberikan dampak positif pada proses pembelajaran. Dengan demikian, upaya untuk mendorong perilaku OCB pada guru dapat menjadi strategi penting untuk meningkatkan efektivitas sekolah dan kualitas pendidikan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

Menurut Rohayati (2014) faktor yang dapat mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior* yaitu :

- a. Budaya dan iklim organisasi. Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah

disyaratkan dalam job description, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya

- b. Keperibadian dan suasana hati. Keperibadian dan suasana hati (mood) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual. Keperibadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah.
- c. Persepsi terhadap dukungan organisasional persepsi terhadap dukungan organisasional. (Perceived Organizational Support / POS) dapat menjadi prediktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (feedback) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku citizenship.
- d. Masa kerja. Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi yang mempekerjakannya.
- e. Jensi kelamin. Ada perbedaan persepsi terhadap OCB antara pria dan wanita, dimana wanita menganggap OCB merupakan bagian dari perilaku in-role mereka dibanding pria. Bukti-bukti tersebut

menunjukkan bahwa wanita cenderung menginternalisasi harapan-harapan kelompok, rasa kebersamaan dan aktivitas-aktivitas menolong sebagai bagian dari pekerjaan mereka

3. Indikator OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

Menurut Aprianti (2017) Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* yang dapat mengukur gaya *Organizational Citizenship Behavior* adalah :

- a. Altruisme (sikap menolong). Sikap ini ditunjukkan dengan menolong orang lain yang dalam hal ini adalah rekan kerja. Altruism merupakan perilaku membantu atau menolong orang lain serta menggantikan tugas orang lain. Item dalam penelitian yang digunakan terkait dengan altruism yaitu: kesediaan karyawan untuk menggantikan tugas karyawan lain. Kesediaan karyawan untuk membantu karyawan lain yang kesulitan.
- b. Conscientiousness (patuh terhadap aturan). Perilaku yang ditunjukkan karyawan dengan memenuhi persyaratan yang diajukan oleh organisasi. Item dalam penelitian yang digunakan terkait dengan conscientiousness yaitu: Kepatuhan karyawan terhadap semua peraturan dan Sikap tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
- c. Sportmanship (sikap sportif dan positif). Kesediaan karyawan dalam memberikan toleransi kepada karyawan lain yang mengeluh. Perilaku ini ditunjukkan dengan sikap sportif dan positif dalam

melaksanakan tugas. Item dalam penelitian yang digunakan terkait dengan sportmanship yaitu: karyawan tidak pernah mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan dan Kepercayaan karyawan terhadap pimpinan

D. Penelitian yang relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan yang berkaitan dengan masalah yang sama antara lain

1. Penelitian Sri (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim Terhadap Etika Kerja Guru SMK. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap etika kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Bekasi. Penelitian ini dilakukan pada SMK Negeri di Kabupaten Bekasi, dengan menggunakan metode survei dan teknik analisis jalur. Sampel penelitian dipilih sebanyak 80 guru menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana. Hasil penelitian menunjukkan: Pertama, kepemimpinan berpengaruh positif langsung terhadap etika kerja. Artinya, peningkatan kepemimpinan akan menyebabkan peningkatan etika kerja. Kedua, kepemimpinan berpengaruh positif langsung terhadap kerja sama tim. Artinya, peningkatan kepemimpinan akan menyebabkan peningkatan kerja sama tim. Ketiga, kerja sama tim memiliki pengaruh positif langsung terhadap etika kerja. Artinya, peningkatan kerja sama tim akan menyebabkan peningkatan etika kerja. Simpulan dalam penelitian ini bahwa etika kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepemimpinan dan kerja sama tim.

Perbedaan dari Segi Masalah: Penelitian peneliti berfokus pada pengaruh Lingkungan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap etika kerja guru di MAN 1 Kerinci. Masalah utama yang diangkat adalah perilaku sebagian guru yang sering datang terlambat, kurang mempersiapkan materi pelajaran, serta hubungan kerja yang kurang harmonis, seperti minimnya sikap saling membantu antar guru. Penelitian ini juga mencakup aspek lingkungan fisik ruang kelas yang memengaruhi proses pembelajaran, seperti pencahayaan redup dan ventilasi yang tidak memadai. Dengan demikian, penelitian ini menekankan pada hubungan antara perilaku individu, kondisi lingkungan fisik, dan dinamika organisasi terhadap etika kerja guru.

Sementara itu, penelitian Sri (2021) menyoroti pengaruh kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap etika kerja guru di SMK Negeri Kabupaten Bekasi. Fokus utama penelitian ini adalah pada faktor kepemimpinan kepala sekolah dan bagaimana hal ini memengaruhi kerja sama antar guru serta etika kerja mereka. Penelitian ini tidak membahas faktor lingkungan kerja fisik maupun OCB, tetapi lebih pada aspek manajerial dan interpersonal dalam organisasi.

Perbedaan dari Segi Metode: Penelitian peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada analisis hubungan antara variabel Lingkungan Kerja, dan OCB terhadap etika kerja guru. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, survei, dan wawancara untuk mendapatkan informasi terkait variabel-variabel

tersebut. Selain itu, penelitian ini memanfaatkan data observasi terkait fenomena konkret yang terjadi di lapangan, seperti keterlambatan guru dan kualitas pengajaran, sebagai dasar untuk menganalisis pengaruh variabel terhadap etika kerja guru.

Sebaliknya, penelitian Sri (2021) menggunakan metode survei dengan teknik analisis jalur (path analysis). Penelitian ini mengumpulkan data dari sampel 80 guru yang dipilih secara acak sederhana untuk menilai pengaruh langsung kepemimpinan terhadap etika kerja dan kerja sama tim. Penelitian Sri tidak melakukan observasi lapangan atau mencatat fenomena konkret yang terjadi, melainkan menganalisis hubungan antar variabel berdasarkan persepsi responden terhadap kepemimpinan dan kerja sama tim.

Perbedaan dari Segi Hasil yang Diharapkan: Penelitian peneliti bertujuan memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana kinerja individu guru, kualitas lingkungan kerja fisik, dan OCB memengaruhi etika kerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pengembangan kebijakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MAN 1 Kerinci. Selain itu, penelitian ini juga memberikan wawasan tentang pentingnya memperbaiki lingkungan kerja fisik dan mempromosikan perilaku OCB di kalangan guru, sehingga dapat menciptakan budaya kerja yang lebih positif dan profesional.

Sementara itu, penelitian Sri (2021) menghasilkan temuan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh langsung terhadap kerja

sama tim dan etika kerja guru. Hasil penelitian ini menekankan pentingnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan kerja sama antar guru dan etika kerja. Penelitian Sri memberikan rekomendasi yang lebih berfokus pada strategi kepemimpinan dan pengelolaan tim untuk menciptakan etika kerja yang lebih baik, tanpa mempertimbangkan aspek lingkungan fisik atau OCB.

Penelitian peneliti dan Sri (2021) sama-sama membahas faktor yang memengaruhi etika kerja guru, tetapi dengan pendekatan dan fokus yang berbeda. Penelitian peneliti menekankan pada kombinasi Lingkungan Kerja fisik, dan OCB, dengan mempertimbangkan fenomena konkret di lapangan, sedangkan penelitian Sri lebih berfokus pada kepemimpinan dan kerja sama tim sebagai determinan utama etika kerja guru. Perbedaan ini memberikan kontribusi yang saling melengkapi dalam upaya memahami dan meningkatkan etika kerja guru di berbagai konteks pendidikan.

2. Penelitian Rasyid (2020), Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan sekolah dapat tercapai secara maksimal. Banyak usaha yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Diantaranya adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai, melengkapi dan menyiapkan berbagai sarana dan prasarana yang diperlukan guru dalam

mengajar, memberikan motivasi kepada guru dan lain sebagainya. Namun, usaha yang sudah dilaksanakan tampaknya belum memperlihatkan hasil yang memuaskan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Perbedaan dari masalah: Penelitian peneliti berfokus pada pengaruh Lingkungan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap etika kerja guru di MAN 1 Kerinci. Masalah utamanya meliputi keterlambatan guru, kurangnya persiapan materi, dan minimnya kerjasama antar guru, serta faktor lingkungan fisik seperti pencahayaan dan ventilasi kelas. Sementara itu, penelitian Rasyid (2020) mengevaluasi pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru di SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan,

dengan fokus pada kepuasan kerja sebagai faktor yang memengaruhi semangat kerja dan pencapaian tujuan sekolah.

Metode: Penelitian peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan observasi langsung, survei, dan wawancara untuk menggali pengaruh variabel terhadap etika kerja guru. Fokusnya mencakup analisis kondisi nyata di lapangan. Sebaliknya, penelitian Rasyid menggunakan pendekatan asosiatif, mengukur hubungan variabel dengan teknik analisis statistik untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan dari kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja

Hasil yang Dicapai: Penelitian peneliti diharapkan menghasilkan rekomendasi praktis untuk meningkatkan etika kerja guru melalui peningkatan kinerja, OCB, dan perbaikan lingkungan kerja fisik. Sebaliknya, penelitian Rasyid menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja tidak signifikan, dengan fokus pada perbaikan kebijakan internal sekolah.

3. Penelitian Fahzira (2020), Analisis *Organizational Citizenship Behavior* Pada Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Nurul. Hasil *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi karyawan yang melaksanakan tuntutan peran di tempat kerja dan reward dari perolehan kinerja tugas. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan faktor-faktor yang berperan dalam OCB pada guru sekolah keagamaan. Metode pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Locus

penelitian di sekolah Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Falah. Responden yang digunakan ialah para guru di MI Nurul Falah. Populasi guru sebanyak 128 orang guru dan sampel nya sebanyak 106 orang guru yang dihitung dengan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 4%. Teknik *sampling* menggunakan teknik sampel *random sampling*. Data ini dikumpulkan dengan kuesioner dan analisis yang digunakan ialah analisis faktor/*Analisis confirmatory factor*. Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bawa terbagi menjadi 4 kelompok yang mempengaruhi OCB yaitu faktor relasi sosial memiliki relasi sebesar 21.962 % , faktor kesadaran diri sebesar 17.379%, faktor tingkat inisiatif sebesar 16.543%, dan faktor profesional sebesar 12.006%

Perbedaan dari masalah: Penelitian peneliti berfokus pada pengaruh Lingkungan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap etika kerja guru di MAN 1 Kerinci. Masalah utama melibatkan perilaku individu, seperti keterlambatan, kurangnya persiapan materi, dan minimnya kerjasama antar guru, serta faktor lingkungan fisik seperti pencahayaan dan ventilasi yang memengaruhi proses belajar. Sementara itu, penelitian Fahzira (2020) menyoroiti faktor-faktor yang memengaruhi OCB guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah, dengan fokus pada kontribusi karyawan terhadap tugas-tugas organisasi tanpa membahas aspek etika kerja secara eksplisit.

Metode: Penelitian peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan observasi langsung, survei, dan wawancara. Data yang diperoleh

dari fenomena lapangan digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel Lingkungan Kerja, dan OCB terhadap etika kerja guru. Sebaliknya, penelitian Fahzira menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan analisis faktor untuk mengidentifikasi komponen utama yang memengaruhi OCB. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan sampel guru yang ditentukan menggunakan rumus Slovin.

Hasil yang Akan Dicapai: Penelitian peneliti bertujuan menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan etika kerja guru melalui perbaikan Lingkungan Kerja, dan promosi OCB, dengan dampak positif pada kualitas pendidikan di madrasah. Sementara itu, penelitian Fahzira menghasilkan kelompok faktor yang memengaruhi OCB, seperti relasi sosial, kesadaran diri, inisiatif, dan profesionalisme, tanpa mengaitkannya langsung dengan etika kerja atau lingkungan kerja.

4. Penelitian Nugraha (2017). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan kepemimpinan transformasional terhadap etika kerja guru. Metode: Penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil: *Organizational Citizenship Behavior* dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja guru. Persamaan: Variabel bebas yang diteliti adalah *Organizational Citizenship Behavior*, dan variabel terikat yang diteliti adalah etika kerja guru. Perbedaan: Penelitian ini tidak menggunakan variabel kinerja guru dan lingkungan kerja guru, serta menggunakan variabel kepemimpinan transformasional.

Perbedaan Mendalam Penelitian dari Segi Masalah, Metode, dan Hasil yang Akan Dicapai

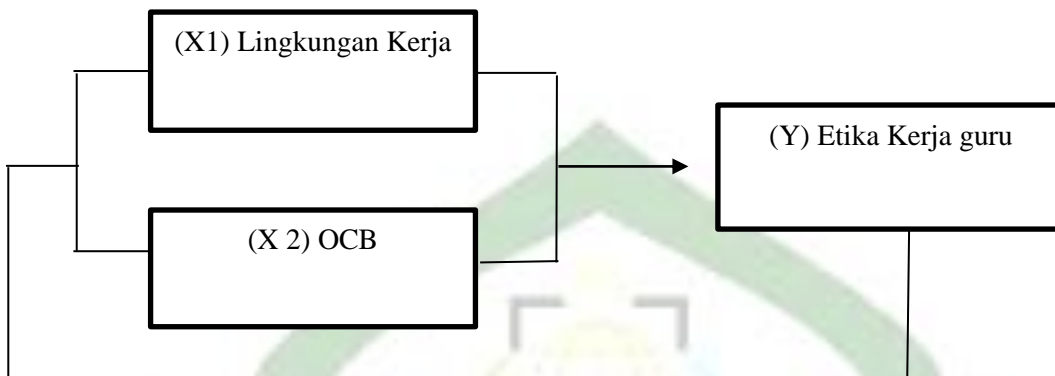
Masalah: Penelitian peneliti mengangkat masalah terkait pengaruh Lingkungan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap etika kerja guru di MAN 1 Kerinci. Fokusnya meliputi keterlambatan guru, persiapan materi yang kurang, serta minimnya kerjasama antar guru dan faktor lingkungan fisik kelas. Sementara itu, penelitian Nugraha (2017) hanya meneliti pengaruh OCB dan kepemimpinan transformasional terhadap etika kerja guru, tanpa membahas kinerja guru dan kondisi lingkungan kerja fisik sebagai faktor yang berpengaruh.

Metode: Penelitian peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan observasi langsung, survei, dan wawancara untuk mengidentifikasi masalah nyata di lapangan dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, dan OCB terhadap etika kerja. Sementara penelitian Nugraha (2017) juga menggunakan pendekatan kuantitatif, tetapi mengandalkan teknik analisis regresi linear berganda untuk mengevaluasi hubungan antara OCB, kepemimpinan transformasional, dan etika kerja guru.

Hasil yang Akan Dicapai: Penelitian peneliti diharapkan memberikan wawasan tentang bagaimana perbaikan kinerja, kondisi lingkungan kerja, dan OCB dapat meningkatkan etika kerja guru di MAN 1 Kerinci. Sebaliknya, penelitian Nugraha (2017) menemukan bahwa OCB dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan

terhadap etika kerja, tetapi tidak mengkaji pengaruh kinerja dan lingkungan kerja.

E. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat empat variabel yaitu tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas yaitu variabel Lingkungan Kerja (X_1), variabel OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) (X_2), dan variabel terikat yaitu Etika Kerja Guru (Y) di MAN 1 Kerinci. Diketahui dari kerangka berpikir tersebut bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), variabel OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) (X_2) mempengaruhi Etika Kerja Guru (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1), an OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) (X_3) secara bersamaan berpengaruh terhadap Etika Kerja Guru (Y) di MAN 1 Kerinci.

F. Hipotesis Penelitian

Dari uraian di atas maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1	$H_0 : r = 0$	Diduga tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja guru terhadap etika kerja guru secara langsung dan berapa besar pengaruh tersebut
---	---------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	$H_2 : r \neq 0$:	Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja guru terhadap etika kerja guru secara langsung dan berapa besar pengaruh tersebut
2	$H_0 : r = 0$:	Diduga tidak terdapat pengaruh OCB (<i>Organizational Citizhenship Behavio</i>) terhadap Komitmen guru secara langsung dan berapa besar pengaruh tersebut.
	$H_3 : r \neq 0$:	Diduga terdapat pengaruh OCB (<i>Organizational Citizhenship Behavio</i>) terhadap Komitmen guru secara langsung dan berapa besar pengaruh tersebut
3	$H_0 : r = 0$:	Diduga tidak terdapat Pengaruh Kompensasi, Kinerja dan Kerja sama tim Terhadap Komitmen guru di MAN 1 Kerinci dan berapa besar pengaruhnya secara simultan.
	$H_4 : r \neq 0$:	Diduga terdapat Pengaruh Kinerja guru, Lingkungan Kerja guru dan OCB (<i>Organizational Citizhenship Behavio</i>) Terhadap Komitmen guru di MAN 1 Kerinci dan berapa besar pengaruhnya secara simultan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif adalah salah satu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Tujuan peneliti menggunakan penelitian kuantitatif karena dalam penelitian ini masalahnya sudah jelas dan populasinya banyak. Selain itu juga peneliti ingin penelitian ini berjalan secara sistematis sehingga penelitian ini berjalan secara objektif. Tujuan dari penelitian ini, yang merupakan penelitian korelasional, adalah untuk menguji hubungan dan kekuatan korelasi antara dua variabel atau lebih tanpa mengubah variabel itu sendiri. Penelitian ini mencoba untuk mengukur tingkat hubungan antara fluktuasi dalam satu atau lebih parameter dengan menggunakan koefisien korelasi (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan beberapa pertimbangan utama yaitu penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja, dan OCB terhadap etika kerja guru yang membutuhkan pengukuran numerik melalui instrumen penelitian berupa kuesioner. Kemudian data yang dikumpulkan dari guru-guru MAN 1 Kerinci

memerlukan analisis statistik untuk menghasilkan temuan yang objektif dan terukur.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Maka populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah guru MAN 1 Kerinci yang berjumlah 47 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah sebagian dari populasi dan karakter yang dimiliki oleh populasi dan karakter yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga dan umlah populasi yang sangat banyak, maka peneliti harus mengambil sampel benar-benar *refresentatif* (dapat mewakili).

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel ini diambil karena penelitian ini tidak mungkin diteliti seluruh anggota populasi konsumen (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah teknik *probability sampling*. Definisi *probability sampling* yang digunakan penulis adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang

dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018). Saifuddin (2021) dalam Fauzan mengemukakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Jadi sampel pada penelitian ini adalah guru MAN 1 Kerinci yang berjumlah 47 orang.

C. Variabel Penelitian

1. Lingkungan Kerja

a. Defenisi Konseptual Kinerja Guru

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Kimbal & Wiles, 2017). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Djohar, 2018). Jadi, lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman dapat mendorong guru untuk bekerja dengan lebih baik dan meningkatkan kinerjanya.

b. Definisi Operasional Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai kondisi di sekitar guru MAN 1 Kerinci yang mempengaruhi pelaksanaan tugas, meliputi aspek fisik (ruang kerja, sarana prasarana, pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebersihan) dan aspek non-fisik (hubungan antar

warga madrasah, suasana kerja, komunikasi, dukungan pimpinan, dan iklim organisasi yang mendukung budaya kerja islami).

c. Instrument Penelitian Lingkungan Kerja

Peneliti akan mengembangkan instrumen lingkungan kerja guru yang dirumuskan dari dua (dua) indikator Lingkungan Kerja Guru, yaitu lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik. Penjabaran indikator ini antara lain:

Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Lingkungan Kerja Guru

No	Indikator	Sub Indikator	Nomor Item
1	Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan ruang kerja	1, 2, 3
		Sirkulasi udara	4, 5, 6
		Kebisingan	7, 8, 9
		Kebersihan ruang kerja	10, 11, 12
		Ketersediaan fasilitas kerja	13, 14, 15
		Keamanan tempat kerja	16, 17, 18
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan dengan atasan	19, 20, 21
		Hubungan dengan rekan kerja	22, 23, 24
		Suasana kerja	25, 26, 27
		Sistem komunikasi	28, 29, 30
		Prosedur kerja	31, 32, 33
		Dukungan sesama rekan kerja	34, 35, 36

Sumber: (Mulyasa, 2017).

2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. Defenisi Konseptual *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut (Martinis, 2018) bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku individu yang bersifat sukarela,

tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal, dan secara agregat meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Selanjutnya (Uno, 2018) menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela yang melampaui persyaratan peran dasar seseorang di tempat kerja. Jadi, OCB adalah perilaku positif guru yang melebihi tugas dan tanggung jawab formalnya, seperti membantu rekan kerja, menjaga kebersihan lingkungan sekolah, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas sekolah secara keseluruhan.

b. Definisi Operasional *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

OCB dalam penelitian ini didefinisikan sebagai perilaku sukarela guru MAN 1 Kerinci yang melebihi tugas formal dan berkontribusi positif terhadap efektivitas madrasah, mencakup lima dimensi: altruism (kesediaan membantu rekan guru), conscientiousness (melaksanakan tugas melebihi standar), sportsmanship (toleran terhadap situasi kurang ideal), courtesy (mencegah konflik dan komunikasi efektif), dan civic virtue (partisipasi aktif dalam kegiatan madrasah).

c. Instrumen Penelitian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Peneliti akan mengembangkan instrumen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dirumuskan dari 3 (tiga) indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu: altruisme (sikap menolong), conscientiousness (patuh terhadap aturan), sportsmanship (sikap sportif dan positif). Penjabaran indikator ini antara lain:

Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

No	Indikator	Sub Indikator	Nomor Item
1	Altruisme (sikap menolong)	Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	1, 2, 3
		Berbagi pengetahuan dan pengalaman	4, 5, 6
		Menggantikan tugas rekan yang berhalangan	7, 8, 9
2	Conscientiousness (patuh terhadap aturan)	Kepatuhan terhadap peraturan sekolah	10, 11, 12
		Kedisiplinan dalam bekerja	13, 14, 15
		Tanggung jawab terhadap tugas tambahan	16, 17, 18
3	Sportmanship (sikap sportif dan positif)	Toleransi terhadap situasi tidak ideal	19, 20, 21
		Penerimaan terhadap perubahan	22, 23, 24
		Sikap positif dalam menghadapi masalah	25, 26, 27

Sumber: (Aprianti, 2017).

3. Definisi Konseptual Etika Kerja Guru

a. Defenisi Konseptual Etika Kerja Guru

Menurut Sukmadinata (2016) bahwa etika kerja guru adalah seperangkat nilai, prinsip, dan standar moral yang mengarahkan perilaku guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Menurut Harsono dan Santoso, etika kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar dalam menghadapi kerja. Selanjutnya menurut (Nana, 2017) menyatakan bahwa etika kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Jadi, etika kerja guru mencerminkan nilai-nilai, prinsip-prinsip,

dan standar moral yang mengarahkan perilaku guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik profesional.

b. Definisi Operasional Etika Kerja Guru

Etika kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai nilai dan prinsip moral yang menjadi pedoman guru MAN 1 Kerinci dalam melaksanakan tugas profesional, mencakup empat dimensi: integritas profesional (kejujuran, konsistensi, dan kepatuhan kode etik), tanggung jawab profesional (komitmen pembelajaran, kepedulian siswa, dan akuntabilitas), objektivitas profesional (keadilan, non-diskriminatif, dan netralitas), dan profesionalisme kerja (pengembangan diri, ketaatan regulasi, dan penerapan nilai islami).

c. Instrument Penelitian Etika Kerja Guru

Peneliti akan mengembangkan instrumen etika kerja guru yang dirumuskan dari 8 (delapan) indikator etika kerja guru, yaitu: ketepatan waktu, kejujuran, motivasi untuk berkembang, kerja keras, tanggung jawab, kreativitas, serta rasa hormat dan penghargaan. Penjabaran indikator ini antara lain:

Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Etika Kerja Guru

No	Indikator	Sub Indikator	Nomor Item
1	Ketepatan Waktu	Kehadiran di sekolah	1, 2, 3
		Penyelesaian tugas pembelajaran	4, 5, 6
		Konsistensi jadwal mengajar	7, 8, 9
2	Kejujuran	Transparansi dalam penilaian	10, 11, 12
		Kebenaran dalam pelaporan	13, 14, 15
		Integritas akademik	16, 17, 18
3	Motivasi untuk Berkembang	Pengembangan kompetensi diri	19, 20, 21
		Keinginan belajar hal baru	22, 23, 24
		Partisipasi dalam pelatihan	25, 26, 27
4	Kerja Keras	Kesungguhan dalam mengajar	28, 29, 30

		Ketekunan menyelesaikan tugas	31, 32, 33
		Upaya mencapai target pembelajaran	34, 35, 36
5	Tanggung Jawab	Pelaksanaan tugas profesional	37, 38, 39
		Komitmen pada hasil belajar siswa	40, 41, 42
		Pengelolaan administrasi pembelajaran	43, 44, 45
6	Kreativitas	Inovasi metode pembelajaran	46, 47, 48
		Pengembangan bahan ajar	49, 50, 51
		Pemecahan masalah pembelajaran	52, 53, 54
7	Rasa Hormat dan Penghargaan	Interaksi dengan siswa	55, 56, 57
		Hubungan dengan rekan kerja	58, 59, 60
		Komunikasi dengan atasan	61, 62, 63

Sumber: (Pramono, 2019)

D. Jenis Data

Sumber Data di dalam penelitian merupakan faktor yang sangat penting, karena sumber data akan menyangkut kualitas dari hasil penelitian. Oleh karenanya, sumber data menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Sumber data terdiri dari : sumber data primer dan sumber data sekunder (Ansori, 2020). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Ansori, 2020). Data primer dalam penelitian berupa hasil pengolahan data dari penyebaran angket kepada guru MAN 1 Kerinci.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Ansori, 2020). Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data dikumpulkan dengan

mempelajari literatur–literatur serta laporan–laporan yang berkaitan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini data sekunder yang dipilih dari berbagai publikasi yang dikeluarkan oleh MAN 1 Kerinci. Adapun sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari : buku, jurnal dan artikel penelitian serta guru MAN 1 Kerinci.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah instrumen (alat) dalam rangka proses mengumpulkan keterangan atau bahan nyata yang dapat dijadikan dasar penelitian (Creswell, 2020). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2018) observasi merupakan observasi yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, kapan dan di mana tempatnya. Jadi observasi terstruktur dilakukan apabila peneliti telah dapat juga digunakan sebagai pedoman untuk melakukan observasi.

Observasi dilakukan untuk mengamati langsung fenomena terkait variabel penelitian di lingkungan madrasah. Peneliti melakukan pengamatan terstruktur terhadap kinerja guru dengan mengamati pelaksanaan tugas mengajar, ketepatan waktu, dan penyelesaian tugas administratif. Untuk lingkungan kerja, peneliti mengamati kondisi fisik madrasah, sarana prasarana, dan interaksi antar warga madrasah. Dalam kegiatan observasi ini peneliti mengamati aspek variabel Lingkungan Kerja dan OCB

(*organizational citizenship behavior*) dan etika kerja guru, yang dilakukan oleh guru.

Keseluruhan proses observasi ini menggunakan lembar observasi terstruktur yang telah dirancang sebelumnya sebagai panduan pengamatan sistematis untuk memperoleh data yang objektif dan terukur sesuai dengan karakteristik madrasah dan tujuan penelitian.

2. Angket

Menurut Sugiyono (2018) angket yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden. Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan atau pernyataan yang mencerminkan pengukuran indikator dari Lingkungan Kerja dan ocb (*organizational citizenship behavior*), etika kerja guru. Untuk angket dapat dilihat pada lampiran 1.

F. Uji Coba Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, uji coba instrument penelitian dilakukan menggunakan bantuan aplikasi spss.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa setelah pengujian konstruk selesai dari para ahli, maka diteruskan uji coba instrumen. Instrument yang telah disetujui para ahli tersebut dicobakan pada *sample* dari mana populasi diambil. Setelah data di dapat dan ditabulasikan, maka

pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen.

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tolak ukur yang digunakan dalam menemukan validitas adalah dengan membandingkan hasil koefisien validitas dengan r -tabel. Menurut Ghozali (2020) suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat menjawab secara cermat tentang variabel yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Uji validitas ini menggunakan program SPSS Ver 25.0. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Kriteria pengujian uji validitas menurut dengan cara :

- a. Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner tersebut tidak valid

Tujuan peneliti melakukan uji validitas yaitu untuk mengukur sejauh mana hubungan antara Lingkungan Kerja dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dianggap dapat dipercaya. Dengan kata lain, penelitian ini ingin mengetahui apakah datanya akurat yang mana data tersebut peneliti tentukan dari variabel yang peneliti olah dengan menggunakan aplikasi SPSS.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi dan instrument sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Berdasarkan pendapat jika hasil perhitungan reliabilitas kurang atau sama dengan 0,6 maka item dengan pertanyaan yang digunakan relabel.

Uji reliabilitas yang akan dilakukan untuk pengujian kuesioner adalah dengan menggunakan aplikasi program SPSS Ver 25.0. Kriteria pengujian uji reabilitas adalah (Sugiyono, 2018)

- a. Apabila nilai koefisien Alpha adalah \geq dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut *reliable*.
- b. Apabila hasil koefisien Alpha adalah $<$ dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

Peneliti melakukan uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah untuk mengukur Lingkungan Kerja dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dengan melihat sejauh mana pengukuran instrumen/kuesioner yang peneliti gunakan apakah konsisten/dapat diandalkan.

G. Teknik Analisis Data

Teknik yang dipergunakan dalam analisis dan pembahasan data dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Deskriptif

Deskriptif data tentang antara variable x1, x2 dan y dengan melihat nilai rata-rata dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2018):

$$\bar{x} = \frac{\sum X_n}{N}$$

Keterangan:

\bar{X} = rata-rata hitung

Σ = sigma, artinya jumlah

N = Jumlah populasi dalam distribusi itu

Kemudian dilanjutkan dengan menghitung persentase dari setiap skor masing-masing responden. Analisis data yang dilakukan adalah dengan mendeskripsikan seluruh variabel penelitian, dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2018):

$$P = \frac{f}{n} \times 10$$

Keterangan:

P = Tingkat persentase jawaban

f = Frekuensi jawaban

n = Jumlah sampel

Alasan peneliti melakukan analisis deskriptif pada penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran umum tentang hubungan antara variable x1, x2 dan y yang kemudian dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan analisis statistik yang lebih lanjut (Sugiyono, 2018).

Deskripsi ketercapaian masing-masing variabel berdasarkan norma kategori diklasifikasikan dengan kriteria sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Kategorisasi dilakukan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Adapun norma kategorisasi dapat dibentuk berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.4 Norma Kategorisasi Variabel Penelitian

Interval	Kategori
$X \leq M - 1,5SD$	Sangat Rendah
$M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD$	Rendah
$M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD$	Sedang
$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$	Tinggi
$X > M + 1,5SD$	Sangat Tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Keterangan:

X = Skor Total

M = Mean (Rata-rata)

SDS = Standar Deviasi

0,5 = Rumus Tetap

1,5 = Rumus Tetap

2. Uji Prasyarat Analisis

Dalam penelitian ini, uji prasyarat analisis dilakukan menggunakan bantuan aplikasi spss.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2020) bahwa pemilihan jenis uji parametrik atau non parametrik dalam pengujian hipotesis sangat berhubungan dengan distribusi data populasi yang akan diuji. Bila distribusi data populasi yang akan diuji berbentuk normal, maka proses pengujian dapat digunakan dengan pendekatan uji statistik parametrik sedangkan bila distribusi data tidak normal atau tidak diketahui distribusinya maka dapat digunakan pendekatan uji statistik non parametrik (Arikunto,2016:70).

Menurut Ghozali (2020) untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, dilakukan uji normalitas. Teknik yang digunakan untuk menguji normalitas adalah program SPSS 25.0 *for windows*: uji *Kolmogorov Smirnov*. Pengambilan keputusan pada *Kolmogorov Smirnov* berpedoman pada jika nilai signifikansi (sig.) $< 0,05$, artinya data bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (sig.) $> 0,05$, berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Alasan peneliti melakukan uji normalitas karena peneliti ingin memeriksa apakah data Lingkungan Kerja dan OCB (*Organizational Citizhenship Behavior*) mengikuti distribusi normal. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan dapat dilanjutkan pada populasinya.

b. Lineritas Uji linearitas

Menurut Ghozali (2020) uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis

korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan (Linearity) kurang dari 0.05. Menurut (Ghozali, 2020) uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen.

Peneliti melakukan uji linearitas karena peneliti ingin melihat keeratan hubungan sebab akibat yang terjadi pada variabel Lingkungan Kerja dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) sehingga dapat mengetahui apakah hubungan antara stres kerja, motivasi kerja, dan Lingkungan Kerja membentuk pola garis lurus.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2020) bahwa heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga tingkat akurasi hasil penelitian menjadi kurang. Heteroskedastisitas dapat diartikan juga sebagai ketidak samaan variasi variabel pada semua pengamatan, dan kesalahan yang terjadi memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas sehingga kesalahan tersebut tidak random . Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heterokedastisitas, yaitu uji grafik *plot*, uji *glejser* dan uji *white* (Sugiyono, 2018). Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil *probabilitas* dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat Promosi 5%.

Tujuan peneliti melakukan uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah untuk memeriksa Lingkungan Kerja dan OCB (*Organizational Citizhenship Behavior*) menyebabkan terjadinya regresi linear sederhana menjadi tidak efektif dan akurat dari kesalahan dalam model analisis.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2020) bahwa uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam satu model. Kemiripan antara variabel independen mengakibatkan korelasi yang sangat kuat *white* (Sugiyono, 2018). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Model *regresi* yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel *ortogonal* adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol

Menurut Sugiyono (2018) untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi yaitu mempunyai nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan mempunyai nilai *tolerance* > 0.10 . Jika variabel independen dapat memenuhi kriteria tersebut maka variabel independen tersebut tidak mempunyai persoalan atau problem multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya

Peneliti melakukan uji multikolinearitas dalam penelitian ini untuk menentukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel Lingkungan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan mengidentifikasi potensi masalah multikolinearitas di antara variabel-variabel tersebut.

3. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, uji uji hipotesis dilakukan menggunakan bantuan aplikasi spss. Hipotesis merupakan praduga ataupun asumsi sementara yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melakukan penelitian (Sugiyono, 2018). Pengambilan keputusan dalam uji hipotesis dengan tingkat signifikansi 5% yaitu (Ghozali, 2018):

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

Untuk uji hipotesis dilakukan dengan beberapa uji berikut ini:

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut Ghozali (2020) analisis regresi linier sederhana adalah didasarkan pada hubungan fungsional dengan satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji sifat hubungan sebab-akibat antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang diformulasikan dalam bentuk persamaan. Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen.

Dalam Analisis Regresi Sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, di mana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non-linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional. Analisis Regresi Sederhana merupakan salah satu teknik analisis yang luas pemakaiannya (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini, uji regresi linear sederhana bertujuan untuk menganalisis pengaruh setiap variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1), kinerja (X2), dan OCB (X3) secara individual terhadap etika kerja guru (Y) di MAN 1 Kerinci. Analisis ini akan menghasilkan persamaan matematis yang menggambarkan hubungan sebab-akibat antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Melalui uji ini, peneliti dapat mengetahui seberapa besar perubahan yang terjadi pada etika kerja guru ketika terjadi perubahan pada setiap variabel independen

secara terpisah. Hasil analisis akan menunjukkan koefisien regresi yang menggambarkan besarnya pengaruh dan arah hubungan (positif atau negatif) antara setiap variabel independen dengan etika kerja guru, serta tingkat signifikansi yang menunjukkan apakah pengaruh tersebut bermakna secara statistik.

b. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018) regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam contoh penelitian ini, uji regresi linear berganda dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali, 2018).

Uji regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh simultan (bersama-sama) dari ketiga variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1), kinerja (X2), dan OCB (X3) terhadap etika kerja guru (Y) di MAN 1 Kerinci. Analisis ini akan menghasilkan model matematis yang menggambarkan bagaimana kombinasi dari ketiga variabel independen tersebut mempengaruhi etika kerja guru. Melalui uji ini, peneliti dapat mengetahui seberapa besar kontribusi kolektif dari ketiga variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada etika kerja guru, serta mengidentifikasi variabel

mana yang memiliki pengaruh paling dominan. Hasil analisis akan menunjukkan koefisien determinasi yang menggambarkan seberapa baik model regresi menjelaskan variasi dalam etika kerja guru, serta tingkat signifikansi yang menunjukkan apakah model regresi yang dihasilkan dapat diandalkan untuk tujuan prediksi.



BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan sudah bisa mengukur apa yang hendak diukur dalam penelitian. Sampel yang digunakan dalam uji kuesioner berjumlah 30 orang. Hasil perhitungan uji validitas kuesioner disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.1
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Pernyataan	R hitung	> <	R Tabel	Keterangan
1	0,687	>	0,361	Valid
2	0,752	>	0,361	Valid
3	0,645	>	0,361	Valid
4	0,713	>	0,361	Valid
5	0,594	>	0,361	Valid
6	0,682	>	0,361	Valid
7	0,772	>	0,361	Valid
8	0,638	>	0,361	Valid
9	0,721	>	0,361	Valid
10	0,566	>	0,361	Valid
11	0,702	>	0,361	Valid
12	0,625	>	0,361	Valid
13	0,587	>	0,361	Valid
14	0,614	>	0,361	Valid
15	0,742	>	0,361	Valid
16	0,583	>	0,361	Valid
17	0,693	>	0,361	Valid
18	0,649	>	0,361	Valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 25, 2025 lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai r

hitung lebih besar dari r tabel (0,361) pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden (n) sebanyak 30 orang. Nilai r hitung terendah terdapat pada item pernyataan nomor 10 yaitu sebesar 0,566, dan nilai r hitung tertinggi terdapat pada item pernyataan nomor 7 yaitu sebesar 0,772. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan (18 item) pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.2
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel OCB (X_2)

Pernyataan	R hitung	> <	R Tabel	Keterangan
1	0,695	>	0,361	Valid
2	0,738	>	0,361	Valid
3	0,672	>	0,361	Valid
4	0,724	>	0,361	Valid
5	0,635	>	0,361	Valid
6	0,613	>	0,361	Valid
7	0,782	>	0,361	Valid
8	0,685	>	0,361	Valid
9	0,627	>	0,361	Valid
10	0,704	>	0,361	Valid
11	0,652	>	0,361	Valid
12	0,676	>	0,361	Valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 25, 2025 lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.2, terlihat bahwa seluruh item pernyataan pada variabel OCB (Organizational Citizenship Behavior) (X_2) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden (n) sebanyak 30 orang. Nilai r hitung terendah terdapat pada item pernyataan nomor 6 yaitu sebesar 0,613, dan nilai r hitung tertinggi terdapat pada item pernyataan nomor 7 yaitu sebesar 0,782. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan (12

item) pada variabel OCB (X_2) dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.3
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja Guru (Y)

Pernyataan	R hitung	> <	R Tabel	Keterangan
1	0,632	>	0,361	Valid
2	0,674	>	0,361	Valid
3	0,596	>	0,361	Valid
4	0,725	>	0,361	Valid
5	0,683	>	0,361	Valid
6	0,617	>	0,361	Valid
7	0,698	>	0,361	Valid
8	0,742	>	0,361	Valid
9	0,634	>	0,361	Valid
10	0,573	>	0,361	Valid
11	0,684	>	0,361	Valid
12	0,724	>	0,361	Valid
13	0,604	>	0,361	Valid
14	0,691	>	0,361	Valid
15	0,645	>	0,361	Valid
16	0,713	>	0,361	Valid
17	0,652	>	0,361	Valid
18	0,622	>	0,361	Valid
19	0,673	>	0,361	Valid
20	0,701	>	0,361	Valid
21	0,619	>	0,361	Valid
22	0,583	>	0,361	Valid
23	0,694	>	0,361	Valid
24	0,732	>	0,361	Valid
25	0,642	>	0,361	Valid
26	0,605	>	0,361	Valid
27	0,663	>	0,361	Valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 25, 2025 lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Etika Kerja Guru (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden (n) sebanyak 30 orang. Nilai r hitung terendah terdapat pada

item pernyataan nomor 22 yaitu sebesar 0,583, dan nilai r hitung tertinggi terdapat pada item pernyataan nomor 8 yaitu sebesar 0,742. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan (27 item) pada variabel Etika Kerja Guru (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60. Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X_1)	0,893	0,60	Reliabel
2	OCB (X_2)	0,872	0,60	Reliabel
3	Etika Kerja Guru (Y)	0,915	0,60	Reliabel

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 25, 2025 lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,893, variabel OCB (X_2) sebesar 0,872, dan variabel Etika Kerja Guru (Y) sebesar 0,915. Ketiga nilai tersebut lebih besar dari nilai kritis 0,60, sehingga

dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian untuk ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel atau memiliki keandalan yang tinggi. Nilai Cronbach's Alpha tertinggi terdapat pada variabel Etika Kerja Guru (Y) yaitu sebesar 0,915, yang mengindikasikan bahwa instrumen untuk mengukur variabel tersebut memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Sementara itu, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,893 dan variabel OCB (X_2) sebesar 0,872 juga menunjukkan konsistensi internal yang baik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja, OCB, dan Etika Kerja Guru memiliki tingkat keandalan yang tinggi dan konsisten, sehingga dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Hal ini memberikan keyakinan bahwa data yang dihasilkan dari pengukuran dengan instrumen tersebut dapat dipercaya dan memberikan hasil yang relatif sama jika dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama

2. Hasil Analisis Data

a. Analisis Deskriptif Ketercapaian Variabel

1) Perhitungan Skor Teoretik dan Kategorisasi Variabel

Sebelum melakukan kategorisasi data, perlu dihitung terlebih dahulu skor teoretik untuk masing-masing variabel berdasarkan jumlah item pernyataan dan skor alternatif jawaban (1-4).

Tabel 4.6. Perhitungan Skor Teoretik Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Skor Min per Item	Skor Max per Item	Min Teoretik	Max Teoretik	Range	Interval	Mean Teoretik
Lingkungan Kerja (X_1)	18	1	4	18	72	54	10.8	45
OCB (X_2)	12	1	4	12	48	36	7.2	30
Etika Kerja Guru (Y)	27	1	4	27	108	81	16.2	67.5

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari 47 responden, diperoleh nilai mean empirik dan standar deviasi untuk ketiga variabel sebagai berikut:

Tabel 4.6. Mean dan Standar Deviasi Empirik

Variabel	Mean Empirik	Standar Deviasi
Lingkungan Kerja (X_1)	52.36	7.84
OCB (X_2)	36.28	5.47
Etika Kerja Guru (Y)	82.91	10.32

Berdasarkan nilai mean dan standar deviasi tersebut, maka dapat dilakukan kategorisasi untuk masing-masing variabel penelitian menggunakan rumus yang telah ditentukan:

Tabel 4.7. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
$X \leq 40.60$	Sangat Rendah	5	10.64
$40.60 < X \leq 48.44$	Rendah	10	21.28
$48.44 < X \leq 56.28$	Sedang	19	40.42
$56.28 < X \leq 64.12$	Tinggi	9	19.15
$X > 64.12$	Sangat Tinggi	4	8.51
Total		47	100.00

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 4.7, dapat diketahui bahwa dari 47 guru di MAN 1 Kerinci, sebanyak 5 orang (10.64%) memiliki persepsi tentang lingkungan kerja yang sangat rendah, 10 orang (21.28%) memiliki persepsi yang rendah, 19 orang (40.42%) memiliki persepsi yang sedang, 9 orang (19.15%) memiliki persepsi yang tinggi, dan 4 orang (8.51%) memiliki persepsi yang sangat tinggi. Dengan nilai rata-rata empirik sebesar 52.36 (dari skor maksimal teoretik 72) dan persentase capaian sebesar 72.72%, dapat disimpulkan bahwa secara umum persepsi guru tentang lingkungan kerja di MAN 1 Kerinci berada pada kategori sedang.

Temuan ini menunjukkan bahwa guru-guru di MAN 1 Kerinci memiliki persepsi yang cukup baik terhadap lingkungan kerja mereka, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan. Hasil ini sejalan dengan masalah yang teridentifikasi pada tahap awal penelitian, di mana sebagian ruang kelas memiliki pencahayaan yang redup dan beberapa aspek fisik lingkungan kerja lainnya yang belum optimal. Meskipun demikian, proporsi guru yang memiliki persepsi lingkungan kerja pada kategori sedang hingga sangat tinggi mencapai 68.08%, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar guru merasakan lingkungan kerja yang cukup mendukung di MAN 1 Kerinci

Tabel 4.8. Kategorisasi Variabel OCB (X_2)

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
$X \leq 28.08$	Sangat Rendah	4	8.51
$28.08 < X \leq 33.55$	Rendah	10	21.28
$33.55 < X \leq 39.02$	Sedang	18	38.30
$39.02 < X \leq 44.49$	Tinggi	12	25.53
$X > 44.49$	Sangat Tinggi	3	6.38
Total		47	100.00

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 4,8 dapat diketahui bahwa dari 47 guru di MAN 1 Kerinci, sebanyak 4 orang (8.51%) memiliki OCB yang sangat rendah, 10 orang (21.28%) memiliki OCB yang rendah, 18 orang (38.30%) memiliki OCB yang sedang, 12 orang (25.53%) memiliki OCB yang tinggi, dan 3 orang (6.38%) memiliki OCB yang sangat tinggi. Dengan nilai rata-rata empirik sebesar 36.28 (dari skor maksimal teoretik 48) dan persentase capaian sebesar 75.58%, dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat OCB guru di MAN 1 Kerinci berada pada kategori sedang menuju tinggi.

Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru di MAN 1 Kerinci memiliki kecenderungan untuk berperilaku melebihi persyaratan formal peran mereka, seperti membantu rekan kerja atau berkontribusi secara sukarela pada kegiatan sekolah. Proporsi guru yang memiliki OCB pada kategori sedang hingga sangat tinggi mencapai 70.21%, yang menunjukkan bahwa meskipun masih terdapat beberapa guru yang kurang menunjukkan sikap saling membantu antar sesama (sebagaimana teridentifikasi dalam masalah penelitian), mayoritas guru di MAN 1

Kerinci telah menunjukkan perilaku OCB yang baik. Persentase capaian OCB yang lebih tinggi dibandingkan dengan lingkungan kerja juga menunjukkan bahwa aspek perilaku sukarela guru relatif lebih baik dibandingkan dengan kondisi lingkungan kerja fisik.

Tabel 4.9. Kategorisasi Variabel Etika Kerja Guru (Y)

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
$X \leq 67.43$	Sangat Rendah	4	8.51
$67.43 < X \leq 77.75$	Rendah	12	25.53
$77.75 < X \leq 88.07$	Sedang	17	36.17
$88.07 < X \leq 98.39$	Tinggi	11	23.41
$X > 98.39$	Sangat Tinggi	3	6.38
Total		47	100.00

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 4.9, dapat diketahui bahwa dari 47 guru di MAN 1 Kerinci, sebanyak 4 orang (8.51%) memiliki etika kerja yang sangat rendah, 12 orang (25.53%) memiliki etika kerja yang rendah, 17 orang (36.17%) memiliki etika kerja yang sedang, 11 orang (23.41%) memiliki etika kerja yang tinggi, dan 3 orang (6.38%) memiliki etika kerja yang sangat tinggi. Dengan nilai rata-rata empirik sebesar 82.91 (dari skor maksimal teoretik 108) dan persentase capaian sebesar 76.77%, dapat disimpulkan bahwa secara umum etika kerja guru di MAN 1 Kerinci berada pada kategori sedang menuju tinggi.

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru di MAN 1 Kerinci memiliki etika kerja yang cukup baik, mencakup aspek-aspek seperti kedisiplinan, tanggung jawab, integritas, dan dedikasi dalam pekerjaan. Proporsi guru yang memiliki etika kerja pada kategori sedang hingga sangat tinggi mencapai 65.96%, yang mengindikasikan bahwa

mayoritas guru telah menunjukkan etika kerja yang memadai. Meskipun demikian, masih terdapat 34.04% guru yang memiliki etika kerja pada kategori rendah hingga sangat rendah, yang sejalan dengan masalah yang teridentifikasi pada awal penelitian, yaitu sebagian guru sering datang terlambat ke kelas. Persentase capaian etika kerja guru yang mencapai 76.77% merupakan yang tertinggi di antara ketiga variabel, menunjukkan bahwa aspek etika kerja relatif lebih baik dibandingkan dengan kondisi lingkungan kerja dan OCB.

1) Perhitungan Rata-rata dan Persentase Capaian

Tabel 4.10. Rata-rata dan Persentase Capaian Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata Empirik	Skor Maksimal Teoretik	Persentase Capaian (%)
Lingkungan Kerja (X_1)	52.36	72	72.72
OCB (X_2)	36.28	48	75.58
Etika Kerja Guru (Y)	82.91	108	76.77

Berdasarkan hasil analisis ketiga variabel, dapat dilihat bahwa variabel Etika Kerja Guru memiliki persentase capaian tertinggi yaitu 76.77%, diikuti oleh variabel OCB dengan persentase capaian 75.58%, dan variabel Lingkungan Kerja dengan persentase capaian 72.72%. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, guru di MAN 1 Kerinci memiliki etika kerja yang relatif lebih baik dibandingkan dengan tingkat OCB dan persepsi mereka tentang lingkungan kerja.

Meskipun demikian, perbedaan persentase capaian antara ketiga variabel tidak terlalu besar, yang mengindikasikan adanya keseimbangan

yang cukup baik antara aspek lingkungan kerja, perilaku kewargaan organisasi, dan etika kerja guru di MAN 1 Kerinci. Ketiga variabel berada pada kategori sedang menuju tinggi, yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kondisi di MAN 1 Kerinci cukup kondusif untuk mendukung kinerja guru, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan pada ketiga aspek tersebut, terutama pada aspek lingkungan kerja yang memiliki persentase capaian terendah.

Hasil analisis ini juga memberikan gambaran awal tentang kemungkinan adanya hubungan antara ketiga variabel, di mana lingkungan kerja dan OCB berpotensi mempengaruhi etika kerja guru. Hal ini akan diuji lebih lanjut melalui analisis inferensial untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

b. Uji Prasyarat Analisis

1) Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah di kumpulkan berdistribusi normal atau di ambil dari papulasi normal. Uji normalitas di gunakan untuk menguji apakah data yang di gunakan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang berdistribusi normal. Pengujian di lakukan dengan menggunakan kurva normal *propability one-sample Kolmogorov-smirnov test*, dengan ketentuan jika titik-titik pada grafik menyebar dan berhimpit mengikuti sekitar garis diagonal maka data yang di gunakan berdistribusi secara normal. Berikut hasil uji nomalitas dapat dilihat pada table 4.1

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Lingkungan Kerja (X_1)	0.112	47	0.184	0.962	47	0.132
OCB (X_2)	0.095	47	0.200*	0.978	47	0.506
Etika Kerja Guru (Y)	0.106	47	0.200*	0.971	47	0.303

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,184. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,184 > 0,05$). Hasil uji Shapiro-Wilk juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,132 yang lebih besar dari 0,05 ($0,132 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data variabel Lingkungan Kerja (X_1) berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,200 > 0,05$). Hasil uji Shapiro-Wilk juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,506 yang lebih besar dari 0,05 ($0,506 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data variabel OCB (X_2) berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,200 > 0,05$). Hasil uji Shapiro-Wilk juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,303 yang lebih besar dari 0,05 ($0,303 > 0,05$). Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa data variabel Etika Kerja Guru (Y) berdistribusi normal.

2) Hasil Uji Lineritas

Berdasarkan data yang Anda berikan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh guru MAN 1 Kerinci yang berjumlah 47 orang dan mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel. Untuk dapat menyajikan hasil uji linearitas, kita memerlukan data hasil pengukuran dari variabel Lingkungan Kerja (X_1), Ocb (Organizational Citizhenship Behavior) Guru (X_2), dan Etika Kerja Guru (Y) dari 47 responden guru tersebut.

Tabel. 4.12 Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig. Linearity	Sig. Deviation from Linearity	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X_1) → Etika Kerja Guru (Y)	35.427	0.000	0.217	Linear
OCB (X_2) → Etika Kerja Guru (Y)	42.156	0.000	0.183	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas lingkungan kerja (X_1) terhadap Etika Kerja Guru (Y) Berdasarkan tabel hasil uji linearitas di atas, diperoleh nilai signifikansi linearitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai signifikansi deviation from linearity sebesar 0,217 yang lebih besar dari 0,05 ($0,217 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dengan Etika Kerja Guru (Y). Nilai F hitung sebesar 35,427 juga

mengindikasikan kekuatan hubungan linear tersebut. Dengan demikian, asumsi linearitas untuk pengujian pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etika Kerja Guru terpenuhi.

Linearitas OCB (X_2) terhadap Etika Kerja Guru (Y) Hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi linearitas untuk hubungan OCB dengan Etika Kerja Guru adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai signifikansi deviation from linearity sebesar 0,183 yang lebih besar dari 0,05 ($0,183 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel OCB (X_2) dengan Etika Kerja Guru (Y). Nilai F hitung sebesar 42,156 menunjukkan hubungan linear yang kuat. Dengan demikian, asumsi linearitas untuk pengujian pengaruh OCB terhadap Etika Kerja Guru juga terpenuhi.

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan OCB (X_2) memiliki hubungan yang linear terhadap variabel dependen Etika Kerja Guru (Y). Hal ini berarti bahwa analisis regresi linear dapat dilanjutkan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan OCB terhadap Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci. Terpenuhinya asumsi linearitas ini juga menunjukkan bahwa model regresi yang akan digunakan dalam penelitian tepat untuk memprediksi pengaruh variabel-variabel tersebut

3) Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya

Variabel Independen yang memiliki kemiripan Antara Variabel Independen dalam satu model. Kemiripan antara variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat.

Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas dalam suatu model regresi dapat dilihat dari nilai VIF (*variance residual Factor*), apabila nilai *tolerance* $< 0,1$ dan *VIF* > 10 (*variance inflation factor*) mengindikasikan terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat di lihat hasilnya dalam table 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.724	1.381	Tidak terjadi multikolinieritas
OCB (X ₂)	0.724	1.381	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas di atas, dapat dilakukan analisis sebagai berikut: Variabel Lingkungan Kerja (X₁) Dari hasil pengujian diperoleh nilai Tolerance untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,724. Nilai ini lebih besar dari 0,10 ($0,724 > 0,10$) yang berarti tidak terjadi korelasi yang kuat antar variabel independen. Sementara itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang diperoleh sebesar 1,381. Nilai VIF ini lebih kecil dari 10 ($1,381 < 10$), yang menunjukkan bahwa tidak

terdapat masalah multikolinearitas pada variabel Lingkungan Kerja. Dengan demikian, variabel Lingkungan Kerja dapat digunakan sebagai variabel independen dalam model regresi penelitian ini

Variabel OCB (X_2) Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel OCB sebesar 0,724. Nilai ini juga lebih besar dari 0,10 ($0,724 > 0,10$), menunjukkan tidak adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Begitu pula dengan nilai VIF yang diperoleh sebesar 1,381, yang lebih kecil dari 10 ($1,381 < 10$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada variabel OCB. Dengan demikian, variabel OCB juga dapat digunakan sebagai variabel independen dalam model regresi penelitian ini

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan OCB (X_2) memiliki nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. Dengan kata lain, tidak terjadi korelasi yang kuat antar variabel independen, sehingga model regresi yang dihasilkan dapat diandalkan dan stabil.

Terpenuhinya asumsi non-multikolinearitas ini memastikan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen tidak terganggu oleh korelasi antar variabel independen. Hal ini juga berarti bahwa model regresi yang akan digunakan dalam penelitian "Pengaruh

Lingkungan Kerja dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) Terhadap Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci" dapat memberikan hasil pengujian hipotesis yang akurat dan interpretasi koefisien regresi yang valid

Dengan terpenuhinya asumsi non-multikolinearitas, langkah selanjutnya dalam analisis regresi dapat dilanjutkan, yaitu pengujian hipotesis untuk menjawab rumusan masalah tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan OCB terhadap Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci.

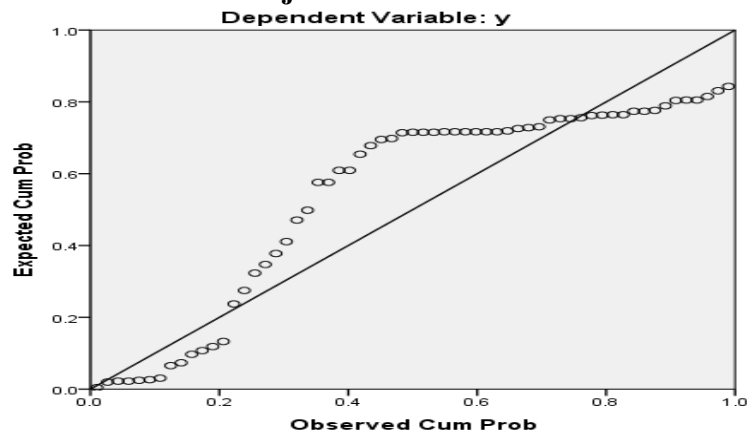
1) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Dan adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika.

- a) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0
- b) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- c) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Hasil uji heterokedesitas dapat di lihat pada gambar 4.1, sebagai berikut

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada Gambar 4.1, dapat diamati bahwa titik-titik data pada grafik scatterplot menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Pola penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, atau pola-pola lainnya. Titik-titik data juga tidak mengumpul hanya pada satu area tertentu, melainkan tersebar merata. Karakteristik penyebaran titik-titik data ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan, atau dengan kata lain terjadi homokedastisitas. Hal ini berarti variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat konstan, sehingga model regresi dianggap baik karena memenuhi asumsi non-heteroskedastisitas yang diperlukan untuk memastikan estimasi parameter yang tidak bias dan memiliki varians minimum.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh

variabel bebas terhadap variabel terikat, maka diperoleh data pengaruh (X_1), (X_2) dan (X_3) terhadap (Y) dengan menggunakan hasil hitungan melalui program SPSS.25 yaitu pada table 4.15.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.627	6.852		2.135	0.038
X_1 (Lingkungan Kerja)	0.412	0.098	0.485	4.204	0.000
X_2 (OCB)	0.327	0.086	0.438	3.802	0.000

a. Dependent Variable: Etika Kerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel koefisien regresi di atas, dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 14.627 + 0.412X_1 + 0.327X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) Nilai konstanta sebesar 14.627 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan OCB (X_2) bernilai nol, maka Etika Kerja Guru (Y) memiliki nilai sebesar 14.627 satuan. Hal ini berarti, tanpa adanya pengaruh dari Lingkungan Kerja dan OCB, tingkat Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci sudah memiliki nilai dasar positif.
2. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (X_1) Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0.412 dan bernilai positif, menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada Lingkungan Kerja sebesar 1

satuan, maka akan meningkatkan Etika Kerja Guru sebesar 0.412 satuan, dengan asumsi variabel OCB (X_2) tetap atau tidak berubah. Koefisien yang bernilai positif ini menggambarkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja, maka semakin baik pula Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci

3. Koefisien Regresi OCB (X_2) Nilai koefisien regresi untuk variabel OCB (X_2) sebesar 0.327 dan bernilai positif, menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada OCB sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Etika Kerja Guru sebesar 0.327 satuan, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_1) tetap atau tidak berubah. Koefisien yang bernilai positif ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat OCB guru, maka semakin baik pula Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci.

a. Uji T

Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Ocb (Organizational Citizenship Behavior) terhadap Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci, Kabupaten Kerinci dalam menggunakan produk Instan Loan Bank Jambi. Untuk t_{tabel} dengan signifikan 5% dengan jumlah responden 47 orang, dengan melakukan uji dua arah.

Untuk menentukan nilai t tabel dalam penelitian ini, diperlukan informasi mengenai derajat kebebasan (df) dan tingkat signifikansi (α) yang digunakan. Dengan jumlah responden (n) sebanyak 47 orang dan jumlah variabel independen (k) sebanyak 2, maka perhitungannya adalah sebagai berikut: Derajat kebebasan (df) = $n - k - 1 = 47 - 2 - 1 = 44$. Dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) = 5% atau 0,05 untuk uji dua sisi (two-

tailed test), maka nilai t tabel dapat ditentukan sebagai berikut: $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; df) = t(0,025; 44) = 2,015$

Nilai t tabel ini digunakan sebagai nilai kritis dalam pengujian hipotesis parsial, di mana jika nilai t hitung $> t_{\text{tabel}}$ atau t hitung $< -t_{\text{tabel}}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci, Kabupaten Kerinci

Dari hasil tabel 4.15 menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} >$ dari t_{tabel} yang mana $3,667 > 2,006$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan, H_a diterima dan H_0 ditolak artinya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci.

2) Pengaruh Ocb (Organizational Citizhenship Behavior) terhadap Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci, Kabupaten Kerinci

Dari hasil tabel 4.15 menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} <$ dari t_{tabel} yang mana $3,608 > 2,006$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan, H_a diterima dan H_0 ditolak artinya bahwa Ocb (Organizational Citizhenship Behavior) berpengaruh signifikan terhadap Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci,.

b. Hasil Uji F

Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Ocb (Organizational Citizenship Behavior) secara bersama sama terhadap Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci.

Untuk menentukan nilai F tabel, diperlukan informasi mengenai derajat kebebasan (df) untuk pembilang dan penyebut, serta tingkat signifikansi (α) yang digunakan. Perhitungannya adalah sebagai berikut: df_1 (derajat kebebasan pembilang) = $k - 1 = 2 - 1 = 1$ df_2 (derajat kebebasan penyebut) = $n - k = 47 - 2 - 1 = 44$. Dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) = 5% atau 0,05, maka nilai F tabel dapat ditentukan sebagai berikut: $F_{tabel} = F(\alpha; df_1, df_2) = F(0,05; 1, 44) = 3,21$.

Hasil analisis uji-f yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.00 For Windows, seperti pada tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2463.518	2	1231.759	58.314	.000 ^b
	Residual	928.674	44	21.106		
	Total	3392.192	46			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data primer yang diolah 2025, Lampiran 7

Berdasarkan tabel hasil uji F (ANOVA) di atas, dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

1. Nilai F hitung yang diperoleh dari hasil analisis adalah sebesar 58.314. Nilai ini jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel pada tingkat

signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df_1 = 2$ (jumlah variabel independen) dan $df_2 = 44$ ($n-k-1 = 47-2-1 = 44$), di mana nilai F tabel adalah sekitar 3.21. Karena F hitung (58.314) > F tabel (3.21), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan OCB (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Etika Kerja Guru (Y) di MAN 1 Kerinci.

2. Nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh dari hasil uji F adalah 0.000. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$). Hal ini memperkuat kesimpulan bahwa model regresi yang dihasilkan adalah signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel Etika Kerja Guru berdasarkan variabel Lingkungan Kerja dan OCB.
3. Dari tabel ANOVA, dapat dihitung koefisien determinasi dengan membandingkan jumlah kuadrat regresi (Regression Sum of Squares) dengan jumlah kuadrat total (Total Sum of Squares): $R^2 = \text{Regression Sum of Squares} / \text{Total Sum of Squares}$ $R^2 = 2463.518 / 3392.192$ $R^2 = 0.726$ atau 72.6% Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 72.6% variasi pada variabel Etika Kerja Guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan OCB (X_2) yang dimasukkan dalam model regresi, sedangkan sisanya sebesar 27.4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
4. **Mean Square** Nilai Mean Square untuk regresi sebesar 1231.759 dan untuk residual sebesar 21.106. Perbandingan antara Mean Square regresi dengan Mean Square residual yang cukup besar ($1231.759 : 21.106 = 58.314$)

menunjukkan bahwa model regresi yang dihasilkan memiliki kemampuan prediksi yang baik.

5. **Degrees of Freedom (df)** Nilai df regresi sebesar 2 menunjukkan bahwa terdapat dua variabel independen dalam model, yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan OCB (X_2). Sedangkan nilai df residual sebesar 44 menunjukkan bahwa terdapat 44 derajat kebebasan untuk error atau residual, yang sesuai dengan jumlah sampel dikurangi jumlah variabel independen dan konstanta ($47 - 2 - 1 = 44$).

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan adalah signifikan. Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan OCB (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Etika Kerja Guru (Y) di MAN 1 Kerinci. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 58.314 yang lebih besar dari F tabel (3.21), dan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05.

Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) Terhadap Etika Kerja guru di MAN 1 Kerinci" diterima. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa untuk meningkatkan Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci, perlu adanya upaya peningkatan kualitas Lingkungan Kerja dan penguatan Organizational Citizenship Behavior di kalangan guru-guru secara bersamaan.

Koefisien determinasi sebesar 72.6% juga menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut memberikan kontribusi yang besar terhadap perubahan pada variabel Etika Kerja Guru. Hal ini memperkuat pentingnya perhatian terhadap kedua faktor tersebut dalam upaya meningkatkan Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi(R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya dengan kata lain, koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien korelasi (R^2) sebagaimana dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.17
Koefisien Determinasi Variabel X_1, X_2 dan Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.714	4.59413

a. Predictors: (Constant), X_1 , X_2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi di atas, R square (determinasi) adalah 0,726 (adalah pengkuadratan dari Koefisien Korelasi $0,852^a$). Untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) terhadap Etika Kerja Guru di

MAN 1 Kerinci dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,852)^2 \times 100\% \\ &= 0,726 \times 100\% \\ &= 72,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil output diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,726 atau 72,6%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan OCB (X_2) secara bersama-sama memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 72,6% terhadap variabel Etika Kerja Guru (Y) di MAN 1 Kerinci. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 27,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,714 atau 71,4% merupakan nilai R Square yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel. Nilai ini sedikit lebih kecil dari nilai R Square, yang menunjukkan bahwa model regresi cukup stabil dan tidak terlalu dipengaruhi oleh jumlah variabel independen dan ukuran sampel.

Nilai Standard Error of the Estimate sebesar 4,59413 menunjukkan tingkat ketepatan model dalam memprediksi variabel dependen. Semakin kecil nilai ini, semakin baik model dalam memprediksi variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, nilai tersebut relatif kecil yang menandakan bahwa model regresi yang dihasilkan cukup baik dalam memprediksi Etika Kerja Guru berdasarkan Lingkungan Kerja dan OCB.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi pada variabel Etika Kerja Guru. Nilai koefisien determinasi sebesar 72,6% menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan OCB merupakan faktor-faktor yang sangat penting dan berpengaruh besar terhadap Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci. Hal ini juga mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan Etika Kerja Guru, perhatian utama sebaiknya diberikan pada perbaikan Lingkungan Kerja dan peningkatan OCB di kalangan guru-guru.

Meskipun demikian, masih terdapat faktor-faktor lain sebesar 27,4% yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang juga berpengaruh terhadap Etika Kerja Guru. Faktor-faktor tersebut mungkin meliputi kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kompensasi, pelatihan profesional, motivasi kerja, kepuasan kerja, atau faktor-faktor lainnya yang perlu diteliti lebih lanjut di masa mendatang.

B. Pembahasan

1. Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,412 dengan nilai t hitung 4,204 yang lebih besar dari t tabel 2,015 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Etika Kerja Guru sebesar 0,412 satuan

dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai standardized coefficient beta sebesar 0,485 juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang relatif kuat terhadap Etika Kerja Guru dibandingkan dengan variabel OCB. Temuan ini sejalan dengan kondisi empiris di MAN 1 Kerinci, di mana ruang kelas dengan pencahayaan yang memadai dan sirkulasi udara yang baik terbukti mendukung kinerja guru dalam hal ketepatan waktu dan penggunaan metode pengajaran yang inovatif. Sebaliknya, ruang kelas dengan pencahayaan redup dan sirkulasi udara yang tidak memadai cenderung berhubungan dengan keterlambatan guru dan penggunaan metode pengajaran yang monoton. Aspek-aspek lingkungan kerja lainnya seperti kebisingan dan tata ruang juga berperan dalam mempengaruhi etika kerja guru. Kelas-kelas yang terletak jauh dari kebisingan jalan raya menunjukkan proses pembelajaran yang lebih efektif dengan tingkat konsentrasi guru dan siswa yang lebih baik, sementara tata ruang yang ergonomis memfasilitasi guru dalam mengembangkan berbagai aktivitas pembelajaran yang bervariasi dan interaktif.

Beberapa teori dan penelitian terdahulu mendukung temuan penelitian ini. Menurut Sedarmayanti (2021), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan, termasuk guru. Hal ini didukung oleh teori Herzberg tentang dua faktor (hygiene factors dan motivators), di mana lingkungan kerja termasuk dalam hygiene factors yang jika tidak

terpenuhi dengan baik dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan berpotensi menurunkan etika kerja (Robbins & Judge, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap etika kerja guru di sekolah menengah. Studi tersebut mengungkapkan bahwa pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, dan tata ruang merupakan komponen lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas guru dalam mengajar. Sejalan dengan itu, penelitian Saputra (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berkontribusi terhadap pembentukan etika kerja guru yang positif. Dalam penelitiannya, Saputra menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang ergonomis dan mendukung untuk meningkatkan etika kerja guru, termasuk aspek kedisiplinan, integritas, dan inovasi dalam metode pengajaran.

Studi lain oleh Mardiana dan Syahril (2022) memperkuat temuan ini dengan mengidentifikasi bahwa kualitas lingkungan kerja memiliki korelasi positif dengan etika kerja guru. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa sekolah dengan fasilitas yang memadai dan lingkungan yang kondusif memiliki tingkat etika kerja guru yang lebih tinggi dibandingkan dengan sekolah yang memiliki keterbatasan dalam hal lingkungan kerja. Mereka juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi guru untuk menunjukkan perilaku etis seperti ketepatan waktu, objektivitas dalam penilaian, dan inovasi dalam pembelajaran. Hal ini sejalan dengan pendapat Nitisemito (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat dan

kegairahan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada etika kerja dan produktivitas.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang ada, peneliti berpendapat bahwa lingkungan kerja memiliki peran strategis dalam membentuk etika kerja guru di MAN 1 Kerinci. Temuan penelitian ini mengungkapkan bagaimana kondisi fisik lingkungan, seperti pencahayaan dan sirkulasi udara, secara langsung mempengaruhi kinerja dan perilaku etis guru. Hal ini dapat dijelaskan melalui mekanisme psikologis di mana lingkungan yang nyaman menciptakan kondisi mental yang positif, yang kemudian mendorong guru untuk menjalankan tugasnya dengan lebih bertanggung jawab dan beretika. Sebagaimana dinyatakan oleh Sedarmayanti (2021), lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga membangun etos kerja yang kuat.

Dalam konteks MAN 1 Kerinci, perbaikan aspek lingkungan kerja seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan reduksi kebisingan perlu menjadi prioritas bagi pihak manajemen. Langkah-langkah ini tidak hanya akan meningkatkan kenyamanan fisik, tetapi juga berpotensi mentransformasi iklim etika di sekolah. Sebagai contoh, ruang kelas dengan pencahayaan yang memadai tidak hanya memudahkan guru dalam membaca materi, tetapi juga menciptakan atmosfer yang mendorong ketepatan waktu dan persiapan mengajar yang lebih baik. Demikian pula, ruang dengan sirkulasi udara yang baik dapat meningkatkan konsentrasi dan stamina guru, yang pada gilirannya mendukung konsistensi mereka dalam menerapkan standar etika yang tinggi sepanjang hari.

2. Pengaruh OCB (Organizational Citizenship Behavior) Guru Terhadap Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan OCB (Organizational Citizenship Behavior) terhadap Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel OCB (X_2) sebesar 0,327 dengan nilai t hitung 3,802 yang lebih besar dari t tabel 2,015 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pada variabel OCB sebesar 1 satuan akan meningkatkan Etika Kerja Guru sebesar 0,327 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai standardized coefficient beta sebesar 0,438 juga menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap Etika Kerja Guru. Temuan ini sejalan dengan hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa tingkat OCB guru di MAN 1 Kerinci berada pada kategori sedang menuju tinggi dengan persentase capaian 75,58%, sedangkan Etika Kerja Guru berada pada kategori yang serupa dengan persentase capaian 76,77%. Adanya kecenderungan yang sama antara kedua variabel ini memperkuat indikasi adanya hubungan positif di antara keduanya. Dari sampel 47 guru, sebanyak 33 orang (70,21%) memiliki OCB pada kategori sedang hingga sangat tinggi, dan 31 orang (65,96%) memiliki Etika Kerja pada kategori yang sama. Hasil ini menegaskan bahwa guru-guru yang menunjukkan perilaku menolong rekan kerja, berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, dan berkontribusi melebihi tuntutan formal peran mereka, cenderung memiliki etika kerja yang lebih baik, termasuk dalam hal kedisiplinan, objektivitas dalam penilaian, dan inovasi dalam metode pengajaran. Sebaliknya, guru-guru yang kurang menunjukkan sikap saling

membantu antar sesama, seperti yang teridentifikasi dalam masalah penelitian, cenderung memiliki etika kerja yang lebih rendah.

Beberapa teori dan penelitian terdahulu mendukung temuan penelitian ini. Menurut Organ et al. (2022), OCB didefinisikan sebagai perilaku individual yang bersifat diskresioner, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal, dan secara agregat mendorong fungsi efektif organisasi. Perilaku ini mencakup lima dimensi utama: altruism (membantu rekan kerja), conscientiousness (melebihi persyaratan minimum), sportsmanship (toleransi terhadap situasi yang kurang ideal), courtesy (mencegah masalah dengan orang lain), dan civic virtue (partisipasi bertanggung jawab dalam kehidupan organisasi). Teori pertukaran sosial dari Blau yang dikembangkan oleh Cropanzano dan Mitchell (2020) menyatakan bahwa individu yang merasa diperlakukan dengan baik oleh organisasi akan cenderung membalas dengan perilaku positif, termasuk OCB. Dalam konteks pendidikan, guru yang menunjukkan OCB tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih besar terhadap nilai-nilai dan etika profesi, karena mereka melihat peran mereka tidak hanya sebagai pekerjaan tetapi sebagai panggilan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pramesti dan Supartha (2022) mengidentifikasi bahwa OCB berpengaruh terhadap etika kerja guru. Studi tersebut menemukan bahwa guru-guru yang secara sukarela membantu rekan kerja dan berpartisipasi dalam kegiatan di luar tugas formal mereka cenderung menunjukkan etika kerja yang lebih tinggi, termasuk dalam hal ketepatan waktu, integritas dalam penilaian, dan dedikasi terhadap pengembangan profesional.

Sejalan dengan itu, studi oleh Nurhayati dan Wibowo (2020) pada 120 guru sekolah menengah di Jakarta menemukan korelasi positif yang signifikan antara OCB dan etika kerja guru dengan koefisien korelasi 0,68. Mereka menyimpulkan bahwa OCB dapat menjadi prediktor yang kuat untuk etika kerja guru dan merekomendasikan pengembangan program untuk meningkatkan OCB di kalangan guru sebagai strategi untuk memperkuat etika kerja mereka.

Studi longitudinal yang dilakukan oleh Harjanti dan Rasyid (2021) selama tiga tahun pada beberapa sekolah menengah memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa intervensi yang dirancang untuk meningkatkan OCB di kalangan guru secara signifikan meningkatkan etika kerja mereka seiring waktu. Penelitian tersebut mengungkapkan mekanisme yang mendasari hubungan ini, di mana OCB menciptakan budaya kolaboratif dan saling mendukung yang mendorong internalisasi nilai-nilai etis yang lebih kuat. Selain itu, mereka menemukan bahwa dimensi OCB yang paling berpengaruh terhadap etika kerja adalah altruism dan civic virtue. Selaras dengan ini, Muttaqin dan Faisal (2023) dalam studi mereka pada guru-guru madrasah di Aceh menegaskan bahwa keterikatan nilai-nilai Islam yang menekankan persaudaraan dan tolong-menolong (ta'awun) memperkuat hubungan antara OCB dan etika kerja di lingkungan pendidikan Islam. Mereka menyimpulkan bahwa OCB tidak hanya meningkatkan fungsi organisasi tetapi juga memperkuat identitas profesional dan komitmen etis guru.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang ada, peneliti berpendapat bahwa OCB memiliki peran strategis dalam membentuk etika kerja guru di MAN

1 Kerinci. Temuan penelitian ini mengungkapkan bagaimana perilaku sukarela guru untuk membantu rekan kerja dan berkontribusi melebihi tuntutan formal perannya berpengaruh positif terhadap etika kerja mereka. Hal ini dapat dijelaskan melalui mekanisme psikologis di mana OCB menciptakan iklim organisasi yang positif dan kolaboratif, yang pada gilirannya mendorong internalisasi nilai-nilai etis yang lebih kuat dalam diri guru. Sebagaimana dinyatakan oleh Harjanti dan Rasyid (2021), "OCB menciptakan lingkungan yang mendukung di mana nilai-nilai etis dapat berkembang dan diperkuat melalui interaksi sosial positif" (hal. 145).

Dalam konteks MAN 1 Kerinci, pengembangan OCB di kalangan guru perlu menjadi salah satu fokus bagi pihak manajemen. Strategi konkret yang dapat diterapkan antara lain pembentukan kelompok kerja kolaboratif, program mentoring antar guru, dan pemberian penghargaan (meskipun non-formal) bagi guru-guru yang menunjukkan perilaku OCB yang menonjol. Sebagaimana diungkapkan oleh Muttaqin dan Faisal (2023), "Integrasi nilai-nilai Islam dalam pengembangan OCB di lingkungan madrasah dapat memperkuat dampaknya terhadap etika kerja guru" (hal. 87). Dengan demikian, MAN 1 Kerinci dapat mengintegrasikan nilai-nilai keislaman seperti ta'awun (tolong-menolong) dan ukhuwah (persaudaraan) dalam program pengembangan OCB untuk hasil yang lebih optimal.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) Terhadap Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja dan OCB secara simultan

terhadap Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 58,314 yang jauh lebih besar dari F tabel 3,21 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,726 atau 72,6% mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja dan OCB secara bersama-sama memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap variasi Etika Kerja Guru, sedangkan sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Jika dilihat dari persamaan regresi $Y = 14,627 + 0,412X_1 + 0,327X_2$, dapat diinterpretasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Etika Kerja Guru sebesar 0,412 satuan, dan setiap peningkatan satu satuan pada OCB akan meningkatkan Etika Kerja Guru sebesar 0,327 satuan. Nilai standardized coefficient beta menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (0,485) memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan OCB (0,438), meskipun perbedaannya tidak terlalu besar. Hasil ini didukung oleh analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa ketiga variabel berada pada kategori sedang menuju tinggi dengan persentase capaian yang hampir serupa (Lingkungan Kerja 72,72%, OCB 75,58%, dan Etika Kerja Guru 76,77%), yang mengindikasikan adanya kecenderungan yang sama antara ketiga variabel. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi antara Lingkungan Kerja yang baik (mencakup aspek pencahayaan, sirkulasi udara, dan minimnya gangguan eksternal) dan tingkat OCB yang tinggi (mencakup sikap saling membantu, berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, dan berkontribusi melebihi tuntutan formal) secara simultan dan signifikan mampu meningkatkan Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci.

Teori dan penelitian terdahulu mendukung temuan penelitian ini. Teori sistem sosio-teknis dari Trist dan Bamforth yang dikembangkan oleh Pasmore dan Carayon (2021) menyatakan bahwa kinerja dan perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh interaksi antara aspek teknis (seperti lingkungan kerja fisik) dan aspek sosial (seperti perilaku kewargaan organisasi). Lingkungan kerja yang ergonomis dan mendukung akan memfasilitasi fungsi kognitif dan fisik yang optimal, sementara perilaku kewargaan organisasi menciptakan iklim sosial yang positif. Kombinasi kedua faktor ini menciptakan kondisi yang ideal untuk pengembangan etika kerja yang kuat. Sedarmayanti (2021) juga menekankan pentingnya lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas, bahan, dan lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, yang secara signifikan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, termasuk aspek etika. Sementara itu, Organ et al. (2022) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat diskresioner dan secara agregat mendorong fungsi efektif organisasi, yang menciptakan norma-norma positif yang mendukung pengembangan etika kerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Pramesti dan Supartha (2022) mengidentifikasi bahwa OCB, iklim organisasi, dan sistem reward secara simultan berpengaruh terhadap etika kerja guru. Studi tersebut menemukan bahwa kombinasi OCB yang tinggi dan iklim organisasi yang positif (termasuk aspek lingkungan kerja) menciptakan kondisi yang sangat kondusif bagi pengembangan etika kerja guru. Sejalan dengan itu, studi oleh Rahmawati (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja, bersama dengan kompetensi

profesional dan motivasi intrinsik, memiliki pengaruh signifikan terhadap etika kerja guru di sekolah menengah. Penelitian tersebut menekankan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung merupakan salah satu faktor eksternal yang penting dalam membentuk etika kerja guru. Studi lain oleh Saputra (2023) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik dan pelatihan profesional berkontribusi terhadap pembentukan etika kerja guru yang positif, dengan lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi yang signifikan.

Studi komprehensif oleh Nurhayati dan Wibowo (2020) pada 120 guru sekolah menengah di Jakarta mengkonfirmasi hubungan simultan antara lingkungan kerja, OCB, dan etika kerja guru dengan menggunakan model persamaan struktural (SEM). Mereka menemukan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi etika kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui OCB sebagai variabel intervening. Harjanti dan Rasyid (2021) dalam studi longitudinal mereka juga menemukan efek interaksi yang signifikan antara lingkungan kerja dan OCB, di mana pengaruh OCB terhadap etika kerja guru menjadi lebih kuat ketika lingkungan kerja juga mendukung. Mereka menyimpulkan bahwa pendekatan holistik yang memperhatikan baik aspek fisik (lingkungan kerja) maupun aspek sosial (OCB) akan lebih efektif dalam meningkatkan etika kerja guru dibandingkan dengan intervensi yang hanya berfokus pada salah satu aspek saja.

Berdasarkan hasil analisis dan teori yang ada, peneliti berpendapat bahwa terdapat sinergi antara Lingkungan Kerja dan OCB dalam mempengaruhi Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci. Nilai koefisien determinasi yang tinggi

(72,6%) menunjukkan bahwa kedua faktor ini memberikan kontribusi yang sangat substansial terhadap etika kerja guru. Hal ini dapat dijelaskan melalui perspektif sistem sosio-teknis, di mana lingkungan kerja yang baik secara fisik memberikan fondasi yang diperlukan, sementara OCB menciptakan dinamika sosial yang mendukung pengembangan etika kerja. Sebagaimana dinyatakan oleh Pasmore dan Carayon (2021), "Optimalisasi kinerja dan perilaku etis memerlukan keseimbangan dan integrasi antara subsistem teknis dan sosial dalam organisasi" (hal. 215).

Temuan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang sedikit lebih dominan dibandingkan OCB mengindikasikan pentingnya perbaikan aspek fisik di MAN 1 Kerinci, terutama terkait pencahayaan ruang kelas yang masih redup di beberapa tempat. Harjanti dan Rasyid (2021) menegaskan bahwa "lingkungan kerja yang ergonomis dan nyaman merupakan prasyarat bagi pengembangan perilaku etis dalam konteks pendidikan" (hal. 147). Namun, pengembangan OCB tetap penting mengingat pengaruhnya yang juga signifikan. Muttaqin dan Faisal (2023) menunjukkan bahwa "dalam konteks madrasah, OCB yang terintegrasi dengan nilai-nilai Islam dapat memperkuat etos kerja guru secara signifikan" (hal. 82). Dengan demikian, pendekatan terpadu yang memadukan perbaikan lingkungan kerja fisik dan pengembangan OCB menjadi strategi yang paling efektif untuk meningkatkan etika kerja guru di MAN 1 Kerinci.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) terhadap Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) terhadap Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja guru di MAN 1 Kerinci. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang tersedia, maka akan semakin baik pula etika kerja yang ditunjukkan oleh guru. Lingkungan kerja yang nyaman, dengan pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, dan minimnya gangguan eksternal terbukti mampu mendorong guru untuk menunjukkan etika kerja yang lebih optimal dalam menjalankan tugasnya, seperti ketepatan waktu, objektivitas dalam penilaian, dan inovasi dalam metode pengajaran.

2. Pengaruh OCB (Organizational Citizenship Behavior) Terhadap Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci

Hasil penelitian membuktikan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja guru di MAN 1 Kerinci. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin tinggi tingkat OCB yang dimiliki guru, maka akan semakin baik pula etika kerja yang mereka tunjukkan. Perilaku OCB yang diwujudkan dalam bentuk sikap saling membantu sesama rekan kerja, menjaga hubungan yang harmonis, dan kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan di luar tugas formal, terbukti secara signifikan dapat meningkatkan etika kerja guru dalam melaksanakan tugas profesinya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) Terhadap Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan OCB secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja guru di MAN 1 Kerinci. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi antara lingkungan kerja yang kondusif dan tingkat OCB yang tinggi secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi yang substansial terhadap peningkatan etika kerja guru. Meskipun kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang cukup besar, masih terdapat faktor-faktor lain di luar penelitian ini yang turut mempengaruhi etika kerja guru di MAN 1 Kerinci.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) terhadap Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perbaiki Lingkungan Kerja

Pihak manajemen MAN 1 Kerinci perlu memberikan perhatian serius terhadap peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik, khususnya pada aspek

pencahayaannya ruang kelas yang masih redup. Disarankan untuk melakukan renovasi sistem pencahayaan dengan menambah lampu yang memadai atau memperbaiki posisi jendela untuk memaksimalkan pencahayaan alami. Selain itu, perlu dilakukan perbaikan ventilasi udara untuk menciptakan sirkulasi yang baik, serta penambahan material peredam suara di kelas-kelas yang berdekatan dengan jalan raya untuk meminimalisir gangguan suara. Pihak sekolah juga disarankan untuk menyediakan ruang kerja khusus bagi guru yang dilengkapi dengan fasilitas pendukung yang memadai seperti meja kerja yang nyaman, akses internet, dan peralatan mengajar modern.

2. Pengembangan OCB (Organizational Citizenship Behavior)

Untuk meningkatkan OCB di kalangan guru, pihak manajemen MAN 1 Kerinci dapat mengadakan kegiatan-kegiatan yang mendorong kolaborasi dan kerja sama tim, seperti workshop, outbound, atau rapat rutin antar guru untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan. Pihak sekolah juga perlu mempertimbangkan implementasi sistem penghargaan (reward) bagi guru-guru yang menunjukkan perilaku OCB yang baik, seperti kesediaan membantu rekan kerja atau menggantikan kelas tanpa diminta. Program mentoring juga dapat diterapkan dengan menugaskan guru-guru senior yang memiliki OCB tinggi untuk membimbing guru yang baru atau yang memiliki OCB rendah.

3. Peningkatan Etika Kerja Guru

Berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan OCB terhadap Etika Kerja Guru, maka disarankan

agar pihak MAN 1 Kerinci mengembangkan program pelatihan dan pengembangan profesional yang secara khusus ditujukan untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman guru tentang pentingnya etika kerja. Program ini dapat mencakup pelatihan tentang manajemen waktu, penilaian objektif, dan metode pengajaran inovatif. Selain itu, pihak manajemen juga perlu menetapkan standar kinerja dan etika kerja yang jelas, serta melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala untuk memastikan standar tersebut dipatuhi oleh seluruh guru.

4. Kebijakan Terpadu

Mengingat adanya pengaruh simultan yang kuat (72,6%) dari Lingkungan Kerja dan OCB terhadap Etika Kerja Guru, disarankan agar pihak MAN 1 Kerinci mengembangkan kebijakan terpadu yang mengintegrasikan kedua aspek tersebut. Misalnya, dalam merancang ruang kerja guru, tidak hanya memperhatikan aspek fisik seperti pencahayaan dan ventilasi, tetapi juga menyediakan area kolaborasi yang mendorong interaksi dan kerja sama antar guru. Selain itu, dalam evaluasi kinerja guru, aspek OCB perlu dimasukkan sebagai salah satu indikator penilaian, sehingga dapat mendorong guru untuk tidak hanya fokus pada tugas formal mereka, tetapi juga pada perilaku sukarela yang mendukung efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Dengan implementasi saran-saran di atas, diharapkan MAN 1 Kerinci dapat meningkatkan kualitas Lingkungan Kerja dan OCB guru, yang

pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan Etika Kerja Guru, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan lebih efektif dan berkualitas.



DIDIOGRAFI

- Ansori, M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2*. Airlangga: University Press.
- Asma'ul, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Etika Kerja Guru dalam Melaksanakan Tugas. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2580–6491), 19–30.
- Asmin, S. (2017). Pengaruh Kinerja, Profesional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Lingkungan Kerja Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan*, 18(536–568), 1–12.
- Bahrissalim, B., & Fauzan, F. (2018). Evaluasi Kurikulum Pelatihan Dalam Meningkatkan Lingkungan Kerja Pai Di Balai Diklat Keagamaan Jakarta. *Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 13(1), 25. <https://doi.org/10.21043/edukasia.v13i1.2779>
- Candra, W., & Rahmat, H. (2022). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran Dan Implementasi Di Lembaga Pendidikan*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Candra, W., & Suhardi. (2023). *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru*. Medan: Anggota APPTI.
- Djohar. (2018). *Guru, pendidikan dan pembinaanya (penerapannya dalam pendidikan dan undang-undang guru)*. Yogyakarta: Grafika Indah.
- Egi, I. K., Sobandi, & Ningrum. (2021). Analisis faktor-faktor determinan Lingkungan Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 6(2656–4734), 225–237.
- Enco, M. (2018). *Uji Kompetensi dan Penilaian Lingkungan Kerja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Faizah. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kepercayaan Terhadap Etika Kerja Guru Mts Di Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen*, 2(2356–31541), 15–18.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gunawan, & Ibrahim. (2018a). *Kompetensi Lingkungan Kerja Menurut Kurikulum Karakter (K-13)*. Banda Aceh: Sefa Bumi Persada.
- Gunawan, & Ibrahim. (2018b). *Kompetensi Lingkungan Kerja Menurut Kurikulum karakter (K-13)*. Jakarta: Anggota Ikapi.
- Hafidulloh, & Sofiah, N. I. (2021). *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin Dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: CV. Bintang Surya Madani).
- Hamalik, O. (2018). *Pendidikan Guru: Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Hardono. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi, Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Lingkungan Kerja. *Jurnal Educational Management*, 1(156–256), 15–16.

- Harun, S., & Wasir, T. (2013). *Analisis Kinerja Mata Pelajaran di Sulawesi Selatan*. Makassar: Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
- Hatta. (2018). *Empat Kompetensi Untuk Membangun Profesionalisme Guru*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Hawi, A. (2013). *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Jaka, W. (2021). *Modul Pelatihan Budaya Kerja dan Kerjasama Tim*. Bandung: Pustaka Setia.
- Joen, S., Purnamawati, & Amiruddin. (2022). *Lingkungan Kerja, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru*. Sulawesi Tengah: Magama (Anggota IKAPI).
- Lutfi, F., & Sulistyorini. (2023). Membangun Kerjasama Tim Di Lembaga Pendidikan Pada Era Revolusi 4.0. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2964–6863), 21–26.
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2021). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Martinis, Y. (2018). *Standarisasi Lingkungan Kerja*. Jakarta: GP. Press.
- Masaong, Abd, & Kadim. (2018). *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Masrum. (2021). *Lingkungan Kerja Profesional*. Jakarta: CV.Eureka Media Aksara.
- Mulyasa. (2017a). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa. (2018). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2021). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara .
- Mulyasa, E. (2017b). *Manajemen Pendidikan Karakter*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nana, T. N., & Rotua, S. (2020). Dampak Etika Kerja Guru Terhadap Lingkungan Kerja Pada SMP Negeri 1 Panei. *Jurnal Manajemen*, 6(2502–4434), 1–12.
- Nashir, A., & Salenda, S. (2020). Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Melaksanakan Evaluasi Hasil Belajar. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 11(1).
- Octavia, Lilis, S., Siti, I., & Savira. (2016). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Lingkungan Kerja dan Tenaga Kependidik. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1566–6597), 1–2.
- Permendiknas. (2018). *Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa Menteri Pendidikan Nasional. Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

- Rabiatul, A., & Neti, K. (2019). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Kerjasama Tim Terhadap Efektifitas Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Bekasi. *Jurnal Visipena*, 10(123–456), 156–159.
- Reni, F., & Ence, M. (2019). Identifikasi Kompetensi Guru Sebagai Cerminan Profesionalisme Tenaga Pendidik Di Kabupaten Sumedang. *Mimbar Sekolah Dasar*, 1(125–128), 33–42.
- Robbins, Stephen P, & Coulter, M. (2018). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Said, A., & Akmaluddin. (2021). *Manajemen Lingkungan Kerja Melalui Kompetensi, Etika Kerja dan Motivasi Kerja*. Makassar: Yayasan Barcode.
- Saifuddin, A. (2021). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sidik, P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etika Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Budaya Sekolah Terhadap Lingkungan Kerja SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2(2337–7895), 149–162.
- Siemze, J., Purnamawat, & Amiruddin. (2022). *Lingkungan Kerja Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru*. Sulawesi Tengah: Magama (Anggota IKAPI).
- Sri, S. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan OCB (Organizational Citizhenship Behavior) Terhadap etika kerja guru SMK. *Jurnal Pendidikan*, 3(2323–6521), 15–16.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2021). *Lingkungan Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada .
- Suwandi, P. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Jambur Baru Kecamatan Batang Natal. *Journal Economic And Strategy (JES)*, 3(223–451), 82–94.
- Suwignyo, W., Mohammad, A. M., & Emy, K. (2020). *Penilaian Kinerja, Budaya Kerja dan Kepemimpinan,: Optimalisasi Penilaian Lingkungan Kerja*. Jember: Mandala Press.
- Tatan, Z. M. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Latar Belakang Terhadap Lingkungan Kerja . *Jurnal Formatif*, 2(2088-351X), 145–156.
- Usman. (2020). *Manajemen peningkatan Mutu Lingkungan Kerja, Konsep Teori dan Model* (Vol. 12). Jakarta: Bumi Aksa.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grapindo Persada.
- Mulya, NK S. (2022, 30 Agustus). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Untuk Mewujudkan Capaian Hasil Belajar Siswa (Penelitian Di MA Darul 'Arqam Garut). 6(02), 39-45. <https://doi.org/10.52434/jurnalkhazanahakademia.v6i02.110>

- Nur, A W., Hidayat, M., & Rahman, N. (2021, 30 September). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Kepulauan Selayar. , 2(3), 471-482. <https://doi.org/10.37476/nmar.v2i3.2394>
- Rifai, M R. (2022, 29 Maret). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Manajemen Berbasis Sekolah Untuk Mewujudkan Produktivitas Kerja Guru (Penelitian di MTs. Negeri 1 Garut). , 4(01), 39-47. <https://doi.org/10.52434/jurnalkhazanahakademia.v4i01.72>
- Satriawan, IG W., & Ardana, I K. (2018, 5 Desember). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Universitas Udayana, 8(3), 1176-1176. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p01>
- Trisnayani, K M., & Vembriati, N. (2019, 31 Oktober). Pengaruh kepuasan kerja dan persepsi pada iklim organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan PT. Garuda Indonesia, (Persero), Tbk. Cabang Denpasar. 6(02), 232-232. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p02>
- Djamarah, S.B. (2020). *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kementerian Agama Kabupaten Kerinci. (2023). Profil Madrasah Aliyah Negeri 1 Kerinci. Kerinci: Kemenag Kerinci.
- Mangkunegara, A.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2021). *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A.S. (2022). *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, R., Sunarto, S., & Winarno, W. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, dan Pengembangan Karir terhadap Etika Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 156-170.
- Nurdin, S. (2021). *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Press.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.B. (2020). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Pramesti, N.M.V., & Supartha, W.G. (2022). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Iklim Organisasi, dan Sistem Reward terhadap Etika Kerja Guru. *E-Jurnal Manajemen*, 11(3), 548-568.
- Prasetyo, A., Hidayat, H., & Sumarno, S. (2020). Pengaruh Kinerja Guru terhadap Etika Kerja di Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 9(1), 45-58.
- Rahmawati, E., Sulistyowati, E., & Setiawan, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Intrinsik terhadap Etika Kerja Guru Sekolah Menengah. *Jurnal Kependidikan*, 3(2), 180-195.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2021). *Organizational Behavior*. New York: Pearson.

- Saputra, A., & Hendriani, S. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, dan Pelatihan Profesional terhadap Etika Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 78-92.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Supardi. (2020). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suprihatin, S. (2021). Upaya Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 3(1), 73-82.
- Suyanto, & Jihad, A. (2020). Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, D.S., & Sunaryo, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Etika Kerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 44-52.
- Widodo, S., Sulistyowati, E., & Widodo, H. (2022). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Etika Kerja Guru Madrasah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2), 215-230.
- Danim, S. (2022). Pengembangan Profesi Guru: Dari Pra-Jabatan, Induksi, ke Profesional Madya. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2021). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pramesti, N. M. V., & Supartha, W. G. (2022). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Iklim Organisasi, dan Sistem Reward terhadap Etika Kerja Guru. *E-Jurnal Manajemen*, 11(3), 548-568.
- Priansa, D. J. (2020). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmawati, E., Sulistyowati, E., & Setiawan, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Intrinsik terhadap Etika Kerja Guru Sekolah Menengah. *Jurnal Kependidikan*, 3(2), 180-195.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Supardi. (2019). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suyanto, & Jihad, A. (2020). *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2020). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S., Sulistyowati, E., & Widodo, H. (2022). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Etika Kerja Guru Madrasah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2), 215-230.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Luthans, F. (2020). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.

Organ, D. W. (2018). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Newbury Park: SAGE Publications.



Lampiran 1**KUESIONER**

Kepada Yth. Saudara/i Di tempat

Dengan hormat,

Dengan segala kerendahan hati, dalam rangka menyelesaikan studi di IAIN

Kerinci, saya :

Nama : **USWATUN HASANAH**
Nim : **2110206027**
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN OCB (*ORGANIZATIONAL CITIZHENSHIP BEHAVIOR*) TERHADAP ETIKA KERJA GURU DI MAN 1 KERINCI

Memberitahukan bahwa saat ini saya sedang mengadakan penelitian dan demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka peneliti memohon kesediaan Saudara/i untuk membantu mengisi daftar pertanyaan yang telah disediakan. Mohon sekiranya Saudara/i mengisi kuisisioner ini dengan keadaan yang sebenarnya.

Sebelumnya peneliti mengucapkan terima kasih atas kesediaan Saudara/i yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat saya,

**USWATUN HASANAH
NIM. 2110206027**

Angket Penelitian

A. Pengantar

Angket penelitian ini disusun dan diajukan untuk memperoleh data tentang **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN OCB (*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*) TERHADAP ETIKA KERJA GURU DI MAN 1 KERINCI**. Demi tercapainya tujuan tersebut maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu yang dipilih sebagai responden untuk meluangkan waktu mengisi jawaban pada angket ini.

Penyataan dalam angket ini tidak memiliki kategori benar atau salah dan tidak mempengaruhi pekerjaan Bapak/Ibu. Jawaban yang diberikan juga akan dijaga kerahasiannya dengan baik. Oleh sebab itu tidak perlu takut, khawatir, ragu-ragu dan malu untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan dari di Bapak/Ibu yang sesungguhnya. Atas perhatian dan kesediaan saya mengucapkan terimakasih.

B. DATA RESPONDEN

1. Nama :(Boleh Tidak Diisi)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : <18 tahun 18 -30 tahun
 30-40 tahun 40-50 tahun
 >50 tahun
4. Pendidikan Terakhir:
5. Pekerjaan :
6. Alamat :

C. PETUNJUK PENGISIAN:

1. Bacalah baik-baik setiap pertanyaan yang kami ajukan dan jawablah seluruhnya dengan jujur.
2. Berilah tanda silang (X) untuk jawaban yang Saudara anggap benar atau mendekati kebenarannya dengan memilih jawaban pada pilihan skala dibawah yang benar-benar menggambarkan keadaan diri anda.

Alternatif jawaban	Skor Positif	Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (tS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Contoh

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya menyusun RPP sesuai dengan standar kurikulum yang berlaku				✓

Jawaban diatas menunjukkan bahwa anda menyukai zakat sebagai modal usaha.

3. Sebelumnya kami ucapkan terimakasih atas bantuan Saudara untuk mengisi angket ini.

Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel Lingkungan Kerja Guru

No	Dimensi	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
1	Penerangan Ruang Kerja	- Kecukupan pencahayaan- Kesesuaian penerangan- Kenyamanan membaca dan menulis	1, 2, 3	3
2	Sirkulasi Udara	- Fungsi ventilasi- Kenyamanan sirkulasi udara- Kesesuaian suhu udara	4, 5, 6	3
3	Kebisingan	- Ketenangan lingkungan- Gangguan suara- Kejelasan komunikasi	7, 8, 9	3
4	Kebersihan Ruang Kerja	- Kebersihan dan kerapian- Ketersediaan fasilitas kebersihan- Pemeliharaan kebersihan	10, 11, 12	3
5	Ketersediaan Fasilitas Kerja	- Kelengkapan peralatan- Fungsi fasilitas- Aksesibilitas fasilitas	13, 14, 15	3
6	Keamanan Tempat Kerja	- Sistem keamanan- Ketersediaan petugas- Keamanan barang pribadi	16, 17, 18	3

Variabel Etika Kerja Guru

No	Dimensi	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
1	Merumuskan Tujuan Pembelajaran	- Kesesuaian dengan kompetensi dasar- Penyusunan indikator- Kesesuaian dengan karakteristik siswa	1, 2, 3	3
2	Mengorganisasi Materi dan Media	- Sistematis materi- Pemilihan media- Pengaturan alokasi waktu	4, 5, 6	3
3	Merencanakan Skenario Pembelajaran	- Kejelasan langkah pembelajaran- Variasi metode- Interaktivitas pembelajaran	7, 8, 9	3
4	Mengelola Kelas	- Penciptaan suasana kondusif- Penerapan disiplin- Pengaturan tata letak	10, 11, 12	3

Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB)

No	Dimensi	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
1	Altruisme (Sikap Menolong)	- Membantu rekan kerja kesulitan- Memberikan dukungan- Membantu beban kerja berlebih	1, 2, 3	3
2	Berbagi Pengetahuan dan Pengalaman	- Berbagi pengetahuan baru- Berbagi pengalaman mengajar- Memberikan saran pengembangan	4, 5, 6	3
3	Menggantikan Tugas Rekan	- Kesiediaan menggantikan tugas- Mengambil alih tanggung jawab- Membantu tugas rekan sakit	7, 8, 9	3
4	Conscientiousness	- Kepatuhan terhadap peraturan- Ketepatan waktu- Pelaksanaan prosedur	10, 11, 12	3
5	Kedisiplinan dalam Bekerja	- Ketepatan pengumpulan laporan- Efektivitas waktu kerja- Penyelesaian tugas tepat waktu	13, 14, 15	3
6	Tanggung Jawab Tugas Tambahan	- Kesiediaan tugas tambahan- Kesungguhan pelaksanaan- Tanggung jawab penuh	16, 17, 18	3
7	Sportmanship	- Profesionalitas dalam kondisi sulit- Sikap terhadap keterbatasan- Penerimaan perubahan kebijakan	19, 20, 21	3
8	Penerimaan terhadap Perubahan	- Adaptasi sistem kerja- Dukungan kebijakan baru- Fleksibilitas jadwal	22, 23, 24	3
9	Sikap Positif	- Pandangan terhadap masalah- Pencarian solusi- Penciptaan suasana positif	25, 26, 27	3

Lingkungan Kerja Guru

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
Penerangan Ruang Kerja		SS	S	TS	STS
1	Ruang kerja saya memiliki pencahayaan yang memadai untuk melaksanakan tugas mengajar				
2	Penerangan di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan aktivitas pembelajaran				
3	Saya dapat membaca dan menulis dengan nyaman karena penerangan yang baik				
Sirkulasi Udara		SS	S	TS	STS
4	Ventilasi udara di ruang kerja berfungsi dengan baik				
5	Sirkulasi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja				
6	Suhu udara di ruang kerja mendukung konsentrasi dalam mengajar				
Kebisingan		SS	S	TS	STS
7	Suasana di sekitar ruang kerja relatif tenang dan kondusif				
8	Tingkat kebisingan tidak mengganggu proses pembelajaran				
9	Saya dapat berkomunikasi dengan jelas karena minimnya gangguan suara				
Kebersihan Ruang Kerja		SS	S	TS	STS
10	Ruang kerja selalu dalam keadaan bersih dan rapi				
11	Tersedia fasilitas kebersihan yang memadai				
12	Kebersihan ruang kerja terjaga dengan baik setiap hari				
Ketersediaan Fasilitas Kerja		SS	S	TS	STS
13	Peralatan mengajar tersedia lengkap dan dalam kondisi baik				
14	Fasilitas pendukung pembelajaran berfungsi dengan optimal				
15	Saya dapat mengakses fasilitas kerja dengan mudah				
Keamanan Tempat Kerja		SS	S	TS	STS
16	Sistem keamanan sekolah memberikan rasa aman dalam bekerja				
17	Tersedia petugas keamanan yang siaga				
18	Barang-barang pribadi aman tersimpan di ruang kerja				

Etika Kerja Guru

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
Merumuskan Tujuan Pembelajaran		SS	S	TS	STS
1	Saya merumuskan tujuan pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar				
2	Saya menyusun indikator pembelajaran yang terukur				
3	Saya menentukan tujuan pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa				
Mengorganisasi Materi dan Media		SS	S	TS	STS
4	Saya menyusun materi pembelajaran secara sistematis				
5	Saya memilih media pembelajaran yang sesuai dengan materi				
6	Saya mengorganisasi materi sesuai dengan alokasi waktu				
Merencanakan Skenario Pembelajaran		SS	S	TS	STS
7	Saya merancang langkah-langkah pembelajaran yang jelas				
8	Saya merencanakan metode pembelajaran yang bervariasi				
9	Saya menyusun skenario pembelajaran yang interaktif				
Mengelola Kelas		SS	S	TS	STS
10	Saya menciptakan suasana kelas yang kondusif				
11	Saya menerapkan disiplin kelas secara konsisten				
12	Saya mengatur tata letak kelas untuk mendukung pembelajaran				

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
Altruisme (Sikap Menolong) - Membantu Rekan Kerja yang Mengalami Kesulitan		SS	S	TS	STS
1	Saya bersedia membantu rekan yang kesulitan menyelesaikan tugasnya				
2	Saya memberikan dukungan kepada rekan kerja yang sedang menghadapi masalah				
3	Saya dengan sukarela membantu rekan yang memiliki beban kerja berlebih				
Berbagi Pengetahuan dan Pengalaman		SS	S	TS	STS
4	Saya berbagi pengetahuan baru dengan rekan kerja				
5	Saya membagikan pengalaman mengajar yang bermanfaat				
6	Saya aktif memberikan saran untuk pengembangan sekolah				
Menggantikan Tugas Rekan yang Berhalangan		SS	S	TS	STS
7	Saya bersedia menggantikan tugas rekan yang berhalangan hadir				
8	Saya mengambil alih tanggung jawab rekan yang sedang cuti				
9	Saya membantu menyelesaikan tugas rekan yang sedang sakit				
Conscientiousness - Kepatuhan terhadap Peraturan Sekolah		SS	S	TS	STS
10	Saya mematuhi semua peraturan sekolah tanpa pengawasan				
11	Saya datang ke sekolah tepat waktu				
12	Saya melaksanakan tugas sesuai prosedur yang ditetapkan				
Kedisiplinan dalam Bekerja		SS	S	TS	STS
13	Saya mengumpulkan laporan tepat waktu				
14	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif				
15	Saya menyelesaikan tugas sesuai deadline yang ditentukan				
Tanggung Jawab terhadap Tugas Tambahan		SS	S	TS	STS
16	Saya bersedia melaksanakan tugas tambahan di luar jam kerja				
17	Saya menyelesaikan tugas tambahan dengan sungguh-sungguh				
18	Saya bertanggung jawab penuh atas tugas tambahan yang diberikan				
Sportmanship - Toleransi terhadap Situasi Tidak Ideal		SS	S	TS	STS
19	Saya tetap bekerja profesional dalam kondisi kurang ideal				
20	Saya tidak mengeluh dengan keterbatasan fasilitas				
21	Saya menerima perubahan kebijakan dengan pikiran terbuka				
Penerimaan terhadap Perubahan		SS	S	TS	STS
22	Saya beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan sistem kerja				
23	Saya mendukung kebijakan baru untuk kemajuan sekolah				
24	Saya bersikap fleksibel terhadap perubahan jadwal				
Sikap Positif dalam Menghadapi Masalah		SS	S	TS	STS
25	Saya memandang masalah sebagai tantangan untuk berkembang				

26	Saya mencari solusi konstruktif saat menghadapi kendala				
27	Saya membantu menciptakan suasana kerja yang positif				



Tabulasi Data Penelitian													
NO	VARIABEL X2												TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	44
2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	45
3	1	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	42
4	1	3	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3	38
5	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	44
6	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	44
7	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	42
8	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
11	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	45
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
14	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	45
15	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
19	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
21	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	44
22	4	4	4	1	2	2	4	4	3	1	2	1	32
23	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	45
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	46
27	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	43
28	4	3	4	2	2	1	4	3	4	3	4	2	36
29	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	45
30	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	46
33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	46
34	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	44
35	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	46
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
42	4	4	4	4	4	4	1	2	2	4	4	4	41
43	1	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	35
44	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45
45	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
46	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	46
47	2	2	4	4	4	4	1	2	4	3	3	3	36

K E R I N C I

Lampiran 3

Hasil Uji Instrument

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Pernyataan	R hitung	> <	R Tabel	Keterangan
1	0,687	>	0,361	Valid
2	0,752	>	0,361	Valid
3	0,645	>	0,361	Valid
4	0,713	>	0,361	Valid
5	0,594	>	0,361	Valid
6	0,682	>	0,361	Valid
7	0,772	>	0,361	Valid
8	0,638	>	0,361	Valid
9	0,721	>	0,361	Valid
10	0,566	>	0,361	Valid
11	0,702	>	0,361	Valid
12	0,625	>	0,361	Valid
13	0,587	>	0,361	Valid
14	0,614	>	0,361	Valid
15	0,742	>	0,361	Valid
16	0,583	>	0,361	Valid
17	0,693	>	0,361	Valid
18	0,649	>	0,361	Valid

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel OCB (X_2)

Pernyataan	R hitung	> <	R Tabel	Keterangan
1	0,695	>	0,361	Valid
2	0,738	>	0,361	Valid
3	0,672	>	0,361	Valid
4	0,724	>	0,361	Valid
5	0,635	>	0,361	Valid
6	0,613	>	0,361	Valid
7	0,782	>	0,361	Valid
8	0,685	>	0,361	Valid
9	0,627	>	0,361	Valid
10	0,704	>	0,361	Valid
11	0,652	>	0,361	Valid
12	0,676	>	0,361	Valid

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja Guru (Y)

Pernyataan	R hitung	> <	R Tabel	Keterangan
1	0,632	>	0,361	Valid
2	0,674	>	0,361	Valid
3	0,596	>	0,361	Valid
4	0,725	>	0,361	Valid
5	0,683	>	0,361	Valid
6	0,617	>	0,361	Valid
7	0,698	>	0,361	Valid
8	0,742	>	0,361	Valid
9	0,634	>	0,361	Valid
10	0,573	>	0,361	Valid
11	0,684	>	0,361	Valid
12	0,724	>	0,361	Valid
13	0,604	>	0,361	Valid
14	0,691	>	0,361	Valid
15	0,645	>	0,361	Valid
16	0,713	>	0,361	Valid
17	0,652	>	0,361	Valid
18	0,622	>	0,361	Valid
19	0,673	>	0,361	Valid
20	0,701	>	0,361	Valid
21	0,619	>	0,361	Valid
22	0,583	>	0,361	Valid
23	0,694	>	0,361	Valid
24	0,732	>	0,361	Valid
25	0,642	>	0,361	Valid
26	0,605	>	0,361	Valid
27	0,663	>	0,361	Valid

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X_1)	0,893	0,60	Reliabel
2	OCB (X_2)	0,872	0,60	Reliabel
3	Etika Kerja Guru (Y)	0,915	0,60	Reliabel

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 25, 2025 lampiran

Lampiran 4

Analisis Deskriptif

Perhitungan Skor Teoretik

Perhitungan skor teoretik merupakan langkah awal dalam analisis data untuk menentukan batas-batas nilai yang mungkin diperoleh oleh masing-masing variabel penelitian. Perhitungan ini didasarkan pada jumlah item dan rentang nilai yang digunakan dalam instrumen penelitian.

Tabel 4.1. Perhitungan Skor Teoretik Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Skor Min per Item	Skor Max per Item	Min Teoretik	Max Teoretik	Range	Interval	Mean Teoretik
Lingkungan Kerja (X_1)	18	1	4	18	72	54	10.8	45
OCB (X_2)	12	1	4	12	48	36	7.2	30
Etika Kerja Guru (Y)	27	1	4	27	108	81	16.2	67.5

Penjelasan Perhitungan:

- Minimum Teoretik:** Diperoleh dari perkalian jumlah item dengan skor minimum per item.
 - Lingkungan Kerja: $18 \times 1 = 18$
 - OCB: $12 \times 1 = 12$
 - Etika Kerja Guru: $27 \times 1 = 27$
- Maksimum Teoretik:** Diperoleh dari perkalian jumlah item dengan skor maksimum per item.
 - Lingkungan Kerja: $18 \times 4 = 72$
 - OCB: $12 \times 4 = 48$
 - Etika Kerja Guru: $27 \times 4 = 108$
- Range (Rentang):** Selisih antara skor maksimum teoretik dan minimum teoretik.
 - Lingkungan Kerja: $72 - 18 = 54$
 - OCB: $48 - 12 = 36$
 - Etika Kerja Guru: $108 - 27 = 81$
- Interval:** Range dibagi dengan jumlah kategori (dalam penelitian ini menggunakan 5 kategori).
 - Lingkungan Kerja: $54 \div 5 = 10.8$
 - OCB: $36 \div 5 = 7.2$
 - Etika Kerja Guru: $81 \div 5 = 16.2$
- Mean Teoretik:** Nilai tengah antara skor maksimum dan minimum teoretik.
 - Lingkungan Kerja: $(72 + 18) \div 2 = 45$
 - OCB: $(48 + 12) \div 2 = 30$
 - Etika Kerja Guru: $(108 + 27) \div 2 = 67.5$

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Setelah data dikumpulkan dari 47 responden, dilakukan analisis statistik deskriptif untuk mengetahui gambaran umum distribusi data masing-masing variabel.

Tabel 4.2. Mean dan Standar Deviasi Empirik

Variabel	Mean Empirik	Standar Deviasi
Lingkungan Kerja (X_1)	52.36	7.84
OCB (X_2)	36.28	5.47
Etika Kerja Guru (Y)	82.91	10.32

Interpretasi Mean Empirik:

1. Lingkungan Kerja (X_1):

- Mean Empirik: 52.36
- Mean Teoretik: 45
- Mean empirik lebih tinggi dari mean teoretik ($52.36 > 45$)
- Ini menunjukkan bahwa secara umum, guru di MAN 1 Kerinci menilai lingkungan kerja mereka lebih baik dari rata-rata atau kondisi sedang.
- Nilai standar deviasi sebesar 7.84 menunjukkan variasi yang cukup dalam persepsi guru terhadap lingkungan kerja di sekolah.

2. OCB (X_2):

- Mean Empirik: 36.28
- Mean Teoretik: 30
- Mean empirik lebih tinggi dari mean teoretik ($36.28 > 30$)
- Ini menunjukkan bahwa secara umum, guru di MAN 1 Kerinci memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi dari rata-rata.
- Nilai standar deviasi sebesar 5.47 menunjukkan variasi sedang dalam perilaku OCB di antara guru-guru.

3. Etika Kerja Guru (Y):

- Mean Empirik: 82.91
- Mean Teoretik: 67.5
- Mean empirik lebih tinggi dari mean teoretik ($82.91 > 67.5$)
- Ini menunjukkan bahwa secara umum, guru di MAN 1 Kerinci memiliki etika kerja yang lebih tinggi dari rata-rata.
- Nilai standar deviasi sebesar 10.32 menunjukkan variasi yang cukup besar dalam etika kerja di antara guru-guru.

Kategorisasi Variabel Penelitian

Untuk memberikan interpretasi yang lebih mendalam, data responden dikategorikan menjadi 5 tingkatan: Sangat Rendah, Rendah, Sedang, Tinggi, dan Sangat Tinggi. Kategorisasi ini dilakukan berdasarkan formula sebagai berikut:

- Sangat Rendah: $X \leq M - 1.5SD$
- Rendah: $M - 1.5SD < X \leq M - 0.5SD$
- Sedang: $M - 0.5SD < X \leq M + 0.5SD$
- Tinggi: $M + 0.5SD < X \leq M + 1.5SD$
- Sangat Tinggi: $X > M + 1.5SD$

Di mana:

- X = Skor responden
- M = Mean empirik
- SD = Standar deviasi

Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Perhitungan Batas Kategori:

- Sangat Rendah: $X \leq 52.36 - (1.5 \times 7.84) = X \leq 40.60$
- Rendah: $40.60 < X \leq 52.36 - (0.5 \times 7.84) = 40.60 < X \leq 48.44$
- Sedang: $48.44 < X \leq 52.36 + (0.5 \times 7.84) = 48.44 < X \leq 56.28$
- Tinggi: $56.28 < X \leq 52.36 + (1.5 \times 7.84) = 56.28 < X \leq 64.12$
- Sangat Tinggi: $X > 64.12$

Tabel 4.3. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
$X \leq 40.60$	Sangat Rendah	5	10.64
$40.60 < X \leq 48.44$	Rendah	10	21.28
$48.44 < X \leq 56.28$	Sedang	19	40.42
$56.28 < X \leq 64.12$	Tinggi	9	19.15
$X > 64.12$	Sangat Tinggi	4	8.51
Total		47	100.00

Interpretasi:

- Dari 47 responden, terdapat 5 orang (10.64%) yang menilai lingkungan kerja berada pada kategori sangat rendah.
- Sebanyak 10 orang (21.28%) menilai lingkungan kerja berada pada kategori rendah.
- Mayoritas responden, yaitu 19 orang (40.42%) menilai lingkungan kerja berada pada kategori sedang.
- Sebanyak 9 orang (19.15%) menilai lingkungan kerja berada pada kategori tinggi.
- Hanya 4 orang (8.51%) yang menilai lingkungan kerja berada pada kategori sangat tinggi.
- Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap lingkungan kerja di MAN 1 Kerinci cukup beragam, dengan mayoritas berada pada kategori

sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam aspek lingkungan kerja, terutama terkait pencahayaan, sirkulasi udara, dan pengendalian kebisingan yang dalam observasi awal ditemukan belum optimal di beberapa ruang kelas.

Kategorisasi Variabel OCB (X_2)

Perhitungan Batas Kategori:

- Sangat Rendah: $X \leq 36.28 - (1.5 \times 5.47) = X \leq 28.08$
- Rendah: $28.08 < X \leq 36.28 - (0.5 \times 5.47) = 28.08 < X \leq 33.55$
- Sedang: $33.55 < X \leq 36.28 + (0.5 \times 5.47) = 33.55 < X \leq 39.02$
- Tinggi: $39.02 < X \leq 36.28 + (1.5 \times 5.47) = 39.02 < X \leq 44.49$
- Sangat Tinggi: $X > 44.49$

Kategorisasi Variabel OCB (X_2)

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
$X \leq 28.08$	Sangat Rendah	4	8.51
$28.08 < X \leq 33.55$	Rendah	10	21.28
$33.55 < X \leq 39.02$	Sedang	18	38.30
$39.02 < X \leq 44.49$	Tinggi	12	25.53
$X > 44.49$	Sangat Tinggi	3	6.38
Total		47	100.00

Interpretasi:

- Dari 47 responden, terdapat 4 orang (8.51%) yang memiliki OCB pada kategori sangat rendah.
- Sebanyak 10 orang (21.28%) memiliki OCB pada kategori rendah.
- Mayoritas responden, yaitu 18 orang (38.30%) memiliki OCB pada kategori sedang.
- Sebanyak 12 orang (25.53%) memiliki OCB pada kategori tinggi.
- Hanya 3 orang (6.38%) yang memiliki OCB pada kategori sangat tinggi.
- Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat OCB guru di MAN 1 Kerinci cukup beragam, dengan mayoritas berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa masih perlu ditingkatkan perilaku kewargaan organisasi di kalangan guru, terutama dalam hal sikap saling membantu, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan di luar tugas formal yang dalam observasi awal masih ditemukan kekurangan pada sebagian guru.

Kategorisasi Variabel Etika Kerja Guru (Y)

Perhitungan Batas Kategori:

- Sangat Rendah: $X \leq 82.91 - (1.5 \times 10.32) = X \leq 67.43$
- Rendah: $67.43 < X \leq 82.91 - (0.5 \times 10.32) = 67.43 < X \leq 77.75$
- Sedang: $77.75 < X \leq 82.91 + (0.5 \times 10.32) = 77.75 < X \leq 88.07$
- Tinggi: $88.07 < X \leq 82.91 + (1.5 \times 10.32) = 88.07 < X \leq 98.39$
- Sangat Tinggi: $X > 98.39$

Tabel 4.5. Kategorisasi Variabel Etika Kerja Guru (Y)

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
$X \leq 67.43$	Sangat Rendah	4	8.51
$67.43 < X \leq 77.75$	Rendah	12	25.53
$77.75 < X \leq 88.07$	Sedang	17	36.17
$88.07 < X \leq 98.39$	Tinggi	11	23.41
$X > 98.39$	Sangat Tinggi	3	6.38
Total		47	100.00

Interpretasi:

- Dari 47 responden, terdapat 4 orang (8.51%) yang memiliki etika kerja pada kategori sangat rendah.
- Sebanyak 12 orang (25.53%) memiliki etika kerja pada kategori rendah.
- Mayoritas responden, yaitu 17 orang (36.17%) memiliki etika kerja pada kategori sedang.
- Sebanyak 11 orang (23.41%) memiliki etika kerja pada kategori tinggi.
- Hanya 3 orang (6.38%) yang memiliki etika kerja pada kategori sangat tinggi.
- Hasil ini menunjukkan bahwa etika kerja guru di MAN 1 Kerinci cukup beragam, dengan mayoritas berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa masih perlu ditingkatkan etika kerja guru, terutama dalam hal ketepatan waktu, objektivitas dalam penilaian, dan inovasi dalam metode pengajaran yang dalam observasi awal masih ditemukan kekurangan pada sebagian guru.

Persentase Capaian Variabel Penelitian

Untuk mengetahui sejauh mana pencapaian skor responden dibandingkan dengan skor maksimal teoretik, dilakukan perhitungan persentase capaian.

Rumus Persentase Capaian:

Persentase Capaian = (Mean Empirik / Skor Maksimal Teoretik) \times 100%

Tabel 4.6. Rata-rata dan Persentase Capaian Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata Empirik	Skor Maksimal Teoretik	Persentase Capaian (%)
Lingkungan Kerja (X_1)	52.36	72	72.72
OCB (X_2)	36.28	48	75.58
Etika Kerja Guru (Y)	82.91	108	76.77

Perhitungan Persentase Capaian:

- Lingkungan Kerja: $(52.36 / 72) \times 100\% = 72.72\%$
- OCB: $(36.28 / 48) \times 100\% = 75.58\%$
- Etika Kerja Guru: $(82.91 / 108) \times 100\% = 76.77\%$

Interpretasi:

1. Lingkungan Kerja (72.72%):

- Persentase capaian sebesar 72.72% menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di MAN 1 Kerinci mencapai hampir tiga perempat dari kondisi ideal.
- Hal ini mengindikasikan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, dan tata ruang sudah cukup baik namun masih memerlukan perbaikan untuk mencapai kondisi optimal.
- Capaian ini mendukung temuan pada observasi awal yang menunjukkan adanya beberapa ruang kelas dengan pencahayaan yang redup dan sirkulasi udara yang kurang baik.

2. OCB (75.58%):

- Persentase capaian sebesar 75.58% menunjukkan bahwa tingkat OCB guru di MAN 1 Kerinci mencapai tiga perempat dari kondisi ideal.
- Hal ini mengindikasikan bahwa aspek-aspek OCB seperti sikap saling membantu, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan kesiapan untuk berpartisipasi dalam kegiatan di luar tugas formal sudah cukup baik namun masih perlu ditingkatkan.
- Capaian ini mendukung temuan pada observasi awal yang menunjukkan adanya beberapa guru yang kurang menunjukkan sikap saling membantu antar sesama dan kurang menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.

3. Etika Kerja Guru (76.77%):

- Persentase capaian sebesar 76.77% menunjukkan bahwa etika kerja guru di MAN 1 Kerinci mencapai lebih dari tiga perempat dari kondisi ideal.
- Hal ini mengindikasikan bahwa aspek-aspek etika kerja seperti ketepatan waktu, objektivitas dalam penilaian, dan inovasi dalam metode pengajaran sudah cukup baik namun masih ada ruang untuk peningkatan.
- Capaian ini mendukung temuan pada observasi awal yang menunjukkan adanya sebagian guru yang sering datang terlambat ke kelas, kurang objektif dalam penilaian, dan kurang inovatif dalam metode pengajaran.



Lampiran 5

Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Lingkungan Kerja (X_1)	0.112	47	0.184	0.962	47	0.132
OCB (X_2)	0.095	47	0.200*	0.978	47	0.506
Etika Kerja Guru (Y)	0.106	47	0.200*	0.971	47	0.303

b. Linearitas

Variabel	F	Sig. Linearity	Sig. Deviation from Linearity	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X_1) → Etika Kerja Guru (Y)	35.427	0.000	0.217	Linear
OCB (X_2) → Etika Kerja Guru (Y)	42.156	0.000	0.183	Linear

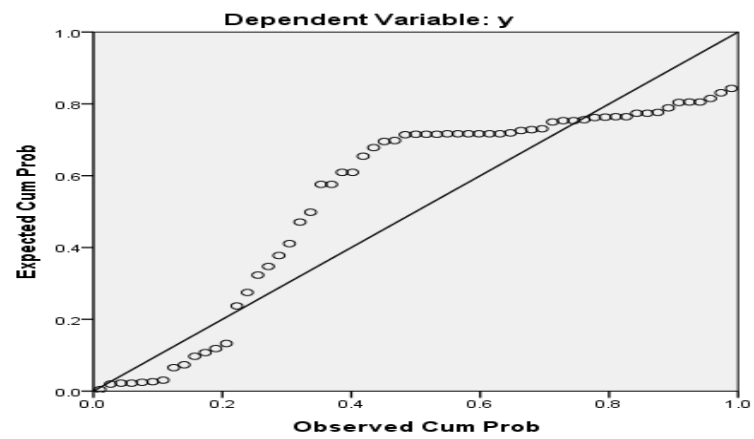
c. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X_1)	0.724	1.381	Tidak terjadi multikolinieritas
OCB (X_2)	0.724	1.381	Tidak terjadi multikolinieritas

d. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.1

Hasil Uji Hetero Kedesitas



Lampiran 6

Hasil Uji Hipotesis

Regression

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.
```

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.714	4.59413

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y


ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2463.518	2	1231.759	58.314	.000 ^b
	Residual	928.674	44	21.106		
	Total	3392.192	46			

c. Dependent Variable: Y
d. Predictors: (Constant), X2, X1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.627	6.852		2.135	0.038
X ₁ (Lingkungan Kerja)	0.412	0.098	0.485	4.204	0.000
X ₂ (OCB)	0.327	0.086	0.438	3.802	0.000

Lampiran 7

Dokumentasi Penelitian


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KERINCI
MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 KERINCI
 Jalan Perintis Depati Parbo Simpang IV Sebukar, Kode Pos: 37171
 Website: man1kerinci.mdrsh.id E-mail: man1kerinci@gmail.com Instagram: @mansatukerinci

Nomor : B.185/Ma.05.01.001/KP.01.1/03/2025 Kerinci, 11 Maret 2025 M
 Hal : **Izin Penelitian** 11 Ramadhan 1446 H

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah Ilmu Keguruan
IAIN Kerinci

Tempat

Assalamu'alaikum wr. wb.

Berdasarkan surat Rekomendasi dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, tanggal 14 Februari 2025 Nomor : 200.1.3/121/Kesbang-Pol/II/2025 tentang Permohonan Izin Penelitian:


Nama : **Uswatun Hasanah**
 NIM : 2110206027
 Program : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Terhadap Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci**

Sehubungan dengan ini, kami beri izin pada Mahasiswa/i tersebut untuk melakukan Penelitian di MAN 1 Kerinci dengan ketentuan:

1. Kepada Mahasiswa tersebut diizinkan mengumpulkan data sesuai dengan variabel penelitian yang dibutuhkan.
2. Mahasiswa peneliti supaya melaporkan hasil penelitian kepada Kepala Madrasah.
3. Kepada personil MAN 1 Kerinci supaya memberikan data atau informasi yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugas.

Demikian Izin Penelitian ini kami sampaikan untuk dapat diketahui, terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Kepala

Dafri Hayani, M. Pd
 NIP. 197904252006041010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KERINCI
MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 KERINCI

Jalan Perintis Depati Parbo Simpang IV Sebukar, Kode Pos 37171

Website : man1kerinci.mdrsh.id Email: man1kerinci@gmail.com Instagram : @mansatukerinci

SURAT KETERANGAN

Nomor : B.267/Ma.05.01.001/KP.01.1/05/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Kerinci :

Nama : **Dafri Hayani, M.Pd**
 NIP : 197904252006041010
 Pangkat/Gol : Pembina IV/a
 Jabatan : Kepala MAN 1 Kerinci

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Uswatun Hasanah**
 NIM : 2110206027
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Perguruan Tinggi : IAIN Kerinci

Telah selesai melaksanakan penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Kerinci, dalam pengumpulan data Skripsi berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) Terhadap Etika Kerja Guru di MAN 1 Kerinci**".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kerinci, 07 Mei 2025 M
 09 Dzulqaidah 1446 H

Kepala

M. Dafri Hayani, M.Pd
 NIP. 197904252006041010



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jl. Kapten Muradi Desa Sumur Gedang, Kecamatan Pesisir Bukit, Kota Sungai Penuh
Telp. (0746) 21065, Fax. (0746) 22114, Kode Pos 37112, Web: fik.iainkerinci.ac.id, Email: info@fik.iainkerinci.ac.id

Nomor : B-249 /In.31/D.1/PP.00.9/02/2025
Lampiran : 1 Halaman
Penhal : Permohonan Izin Penelitian

14 Februari 2025

Kepada Yth,
Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kerinci
Di
Tempat

Assalamulaikum Wr, Wb

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir program sarjana (S1) maka setiap mahasiswa diwajibkan menyusun skripsi sehubungan dengan hal tersebut kami mengharapkan dengan hormat atas kesediaan kerjasama Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa berikut ini:

NAMA : Uswatun Hasanah
NIM : 2110206027
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Untuk melakukan penelitian di instansi/lembaga Bapak/Ibu, dengan judul skripsi: **Pengaruh Lingkungan Kerja Guru Dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) Guru Terhadap Etika Kerja Guru MAN 1 Kerinci**. Waktu penelitian yang diberikan kepada yang bersangkutan minimal 2 (dua) bulan, dimulai pada tanggal 17 Februari 2025 s.d 17 April 2025.



Dekan

Dr. Hadi Candra, S.Ag., M.Pd.

Tembusan:

1. Rektor IAIN Kerinci (sebagai laporan)
2. Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga
3. Yang bersangkutan sebagai pegangan
4. Pertinggal

BIODATA DIRI



Nama : USWATUN HASANAH
Tempat, Tanggal Lahir : Sungai penuh, 30 – November – 2003
No Hp : 082186861951
Email : hasanah.uswa30@gmail.com
Alamat : Agung Koto Iman

RIWAYAT PENDIDIKAN

- SD Negeri 104 / III Koto Iman (2009-2015)
- MTSN 3 Kerinci (2015-2018)
- MAN 1 Kerinci (2018-2021)
- IAIN Kerinci, S1 Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (2021-2025)